



**ΤΜΗΜΑ ΑΡΧΕΙΟΝΟΜΙΑΣ, ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**DEPARTMENT OF ARCHIVAL, LIBRARY AND INFORMATION STUDIES  
SCHOOL OF MANAGEMENT, ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

## **Πτυχιακή Εργασία**

**«Οι Φιλικές Σχέσεις στον Χώρο Εργασίας»**

**Κυριακή Γράμμη (Α.Μ.: 17048)**

**Τσιάρας Χρήστος (Α.Μ: 17029)**

**Επιβλέπουσα: Ευτυχία Βραϊμάκη**

**Αιγάλεω, Ιούλιος 2023**

# Επιτροπή Εξέτασης

1. Ονοματεπώνυμο

2. Ονοματεπώνυμο

3. Ονοματεπώνυμο

## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι κάτωθι υπογεγραμμένοι Τσιάρας Χρήστος, με αριθμό μητρώου 17029 και Κυριακή Γράμμη, με αριθμό μητρώου 17048 φοιτητές του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Τμήματος Αρχαιονομίας, Βιβλιοθηκονομίας, και Συστημάτων Πληροφόρησης, δηλώνουμε υπεύθυνα ότι:

«Είμαστε συγγραφείς αυτής της πτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχαμε για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες κάναμε χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνουμε ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από εμάς αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μας, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μας ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μας».

Οι δηλούντες



Κυριακή Γράμμη



Τσιάρας Χρήστος

## Ευχαριστίες – Αφιερώσεις

Θα θέλαμε να εκφράσουμε τις ειλικρινείς μας ευχαριστίες σε όλους εκείνους που μας στήριξαν στο να ολοκληρωθεί με επιτυχία η πτυχιακή μας εργασία. Αρχικά θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε την επιβλέπουσα κ. Ευτυχία Βραϊμάκη, επίκουρη καθηγήτρια του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, καθώς χωρίς την βοήθειά της, την ψυχολογική και συναισθηματική της στήριξη και υπομονή της δε θα είχε ολοκληρωθεί η παρούσα έρευνα. Επίσης θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά όλους για την ενεργό συμμετοχή τους στην έρευνα, την άμεση ανταπόκριση τους και την προθυμία που έδειξαν απαντώντας τα ερωτηματολόγια της έρευνας. Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στους φίλους μας για την συμπαράσταση και τη βοήθεια που μας προσέφεραν και που στάθηκαν δίπλα μας δίνοντάς μας τη δύναμη να συνεχίσουμε.

10/07/2023

Κυριακή Γράμμη

&

Χρήστος Τσιάρας

## Περίληψη στα Ελληνικά

Η ανάπτυξη φιλικών σχέσεων στο χώρο εργασίας είναι ένα ζήτημα το οποίο απασχολεί τους οργανισμούς και τους ερευνητές για δεκαετίες. Στη σχετική βιβλιογραφία καταγράφονται τα χαρακτηριστικά και τους άξονες της φιλίας, τα οφέλη που προκύπτουν μέσα από αυτή στους επαγγελματικούς χώρους αλλά και τους κινδύνους που προκύπτουν από την κατάχρηση της εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Στο πλαίσιο αυτό στην παρούσα μελέτη διερευνάται ο βαθμός ύπαρξης φιλικών σχέσεων στον εργασιακό χώρο και η επιρροή τους στην εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση. Για τον έλεγχο των ερευνητικών ερωτημάτων υιοθετήθηκε ποσοτική μέθοδος και πιο συγκεκριμένα διαδικτυακή έρευνα επισκόπησης απόψεων. Για τη συλλογή των πρωτογενών δεδομένων κατασκευάστηκε ηλεκτρονικό δομημένο ερωτηματολόγιο, με ερωτήσεις που αντλήθηκαν από πηγές της διεθνούς βιβλιογραφίας. Πληθυσμός-στόχος της έρευνας ήταν ενήλικοι εργαζόμενοι του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα. Συνολικά, συλλέχθηκαν 104 ερωτηματολόγια κατάλληλα για στατιστική ανάλυση. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης δείχνουν ότι σε μεγάλο ποσοστό αναπτύσσονται δεσμοί φιλίας μεταξύ συναδέλφων και σε μικρότερο βαθμό μεταξύ εργαζομένων και του/της προϊστάμενου/ης τους. Επιπλέον, τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι οι φιλικές σχέσεις με τον/την προϊστάμενο/η επηρεάζουν θετικά την εργασιακή ικανοποίηση, ενώ οι φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους επιδρούν θετικά στην εργασιακή απόδοση. Οι περιορισμοί και οι πρακτικές προεκτάσεις των αποτελεσμάτων της έρευνας συζητιούνται στην τελευταία ενότητα της εργασίας.

**Λέξεις κλειδιά:** Εργασιακές φιλικές σχέσεις, άξονες φιλίας, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή απόδοση

## Περίληψη στα Αγγλικά

Workplace friendships is an issue that has concerned professional organizations and scholars for decades. Extensive relevant literature analyzes the types and characteristics of friendships developing in the workplace, the benefits that arise from it in the professional areas but also the risks that arise from its abuse within the work environment. In this context, the present study investigates the types and occurrence levels of workplace friendship and their influence on job satisfaction and job performance. A quantitative methodology (online survey) was used to test the research questions. An electronic structured questionnaire was constructed to collect primary data; items included in the survey instrument were drawn from published scales. The survey's target population comprised adult employees, working in the public and private sectors. In total, 104 questionnaires suitable for statistical analysis were collected. The results of the analysis show that employees usually form friendly relationships with their peers and to a lesser extent with their supervisor. Moreover, friendship with supervisor was found to positively affect employee job satisfaction, whereas friendships with co-workers were found to impact job performance positively. The limitations and practical implications of the research results are discussed in the final section of the thesis.

**Key words:** workplace friendships, friendship types, job satisfaction, job performance.

# Πίνακας Περιεχομένων

<b>ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΞΕΤΑΣΗΣ .....</b>	<b>2</b>
<b>ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....</b>	<b>3</b>
<b>ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ – ΑΦΙΕΡΩΣΕΙΣ .....</b>	<b>4</b>
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ.....</b>	<b>5</b>
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΑ ΑΓΓΛΙΚΑ .....</b>	<b>6</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....</b>	<b>7</b>
<b>ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ.....</b>	<b>9</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>10</b>
1.1 ΤΟ ΚΙΝΗΤΡΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	10
1.2 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ.....	10
1.3 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	11
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ .....</b>	<b>12</b>
2.1 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΦΙΛΙΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	12
2.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	12
2.3 ΆΞΟΝΕΣ ΦΙΛΙΑΣ .....	13
2.4 ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΑΠΟ ΤΙΣ ΦΙΛΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	14
2.5 ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ - ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ – ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ .....	17
2.6 ΕΝΔΟ-ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ .....	19
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....</b>	<b>22</b>
3.1 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ.....	22
3.2 ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ & ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	22
3.3 ΜΕΤΡΗΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ & ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ.....	24
3.4 ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ .....	24
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....</b>	<b>26</b>
4.1 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 1.....	26
4.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 2.....	29
4.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 3.....	31
4.4 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 4.....	35
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....</b>	<b>39</b>

5.1	ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ.....	39
5.2	ΠΡΤΟΥΣΙΚΕΣ ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ.....	40
5.3	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ .....	40
	<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>42</b>
	<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....</b>	<b>47</b>
	<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.....</b>	<b>55</b>



## Ευρετήριο Πινάκων

Πίνακας 1. Δημογραφικά στατιστικά δείγματος .....	23
Πίνακας 2. Παράγοντες ερωτηματολογίου .....	24
Πίνακας 3. Περιγραφικά στατιστικά για τις φιλικές σχέσεις ανάμεσα σε συναδέλφους	28
Πίνακας 4. Περιγραφικά στατιστικά για τις φιλικές σχέσεις με τον προϊστάμενο .....	28
Πίνακας 5. Σύγκριση σχέσεων μεταξύ συναδέλφων και προϊσταμένων .....	29
Πίνακας 6. Σύγκριση σχέσεων μεταξύ συναδέλφων και προϊσταμένων .....	29
Πίνακας 7. Σύγκριση σχέσεων μεταξύ συναδέλφων και προϊσταμένων .....	29
Πίνακας 8. Περιγραφικά στατιστικά για τα οφέλη από τις φιλίες στον χώρο εργασίας.	30
Πίνακας 9. Περιγραφικά στατιστικά για τους κινδύνους από τις φιλίες στον χώρο εργασίας .....	30
Πίνακας 10. Οφέλη, κίνδυνοι και φύλο: περιγραφικά στατιστικά .....	31
Πίνακας 11. Οφέλη, κίνδυνοι και φύλο: έλεγχος t δυο ανεξάρτητων δειγμάτων .....	31
Πίνακας 12. Οφέλη, κίνδυνοι και φύλο: έλεγχος t δυο ανεξάρτητων δειγμάτων .....	32
Πίνακας 13. Οφέλη, κίνδυνοι και κατοχή θέσης ευθύνης: περιγραφικά στατιστικά .....	32
Πίνακας 14. Οφέλη, κίνδυνοι και κατοχή θέσης ευθύνης: έλεγχος t δυο ανεξάρτητων δειγμάτων .....	32
Πίνακας 15. Οφέλη, κίνδυνοι και επίπεδο εκπαίδευσης: One way ANOVA .....	33
Πίνακας 16. Οφέλη, κίνδυνοι και επίπεδο εκπαίδευσης: One way ANOVA .....	33
Πίνακας 17. Οφέλη, κίνδυνοι και επίπεδο εκπαίδευσης: Post hoc tests .....	33
Πίνακας 18. Οφέλη και κίνδυνοι και ηλικία: ανάλυση συσχέτισης .....	35
Πίνακας 19. Εργασιακή ικανοποίηση: περιγραφικά στατιστικά .....	36
Πίνακας 20. Εργασιακή απόδοση: περιγραφικά στατιστικά .....	37
Πίνακας 21: Εργασιακή ικανοποίηση και φιλικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο: ανάλυση παλινδρόμησης (model summary) .....	37
Πίνακας 22: Εργασιακή ικανοποίηση και φιλικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο: ανάλυση παλινδρόμησης .....	37
Πίνακας 23: Εργασιακή απόδοση και φιλικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο: ανάλυση παλινδρόμησης (model summary) .....	38
Πίνακας 24: Εργασιακή απόδοση και φιλικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο: ανάλυση παλινδρόμησης .....	38

# Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

## 1.1 Το κίνητρο της έρευνας

Οι φιλικές σχέσεις στη δουλειά αποτελούν μια πολύπλοκη πραγματικότητα και διαφέρουν από άλλες σχέσεις που αναπτύσσονται στους χώρους εργασίας καθώς είναι «εθελοντικές και ολιστικές» (Morrison & Cooper-Thomas, 2016, σ. 123). Πρόκειται για σχέσεις που συνδυάζουν το προσωπικό στοιχείο με την επαγγελματική σχέση (Ingram & Zou, 2008) και εκτός της αμιγώς συναισθηματικής τους ποιότητας περιλαμβάνουν και μια «εργαλειακή» διάσταση όπου οι άνθρωποι ανταλλάσσουν συμβουλές και πληροφορίες σχετικά με τη δουλειά (Methot κ.ά., 2016). Οι σχέσεις αυτές ενέχουν «... αμοιβαία εμπιστοσύνη, δέσμευση, αμοιβαία συμπάθεια και κοινά ενδιαφέροντα ή αξίες» (Berman κ.ά. 2002, σ. 2018) και φαίνεται να καθίστανται ακόμα πιο σημαντικές για τους εργαζόμενους, καθώς μετά την πανδημία και τις επακόλουθες αλλαγές στον τρόπο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της εξ αποστάσεως και υβριδικής εργασίας, οι εργαζόμενοι θεωρούν ακόμα σημαντικότερο το να έχουν έναν πολύ καλό φίλο στη δουλειά (Gallup, 2022). Η κεντρική θέση των φιλικών σχέσεων στον χώρο εργασίας, ως αναπόσπαστο κομμάτι της κουλτούρας των οργανισμών (Ozbek, 2018), καταδεικνύεται και από το εκτεταμένο ερευνητικό ενδιαφέρον για το ποιες και υπό ποιες συνθήκες οι σχέσεις αυτές έχουν θετική επίδραση στις στάσεις και τις συμπεριφορές των εργαζομένων. Παρότι μεγάλο μέρος των ερευνών έχει δείξει ότι οι φιλικές σχέσεις στον χώρο εργασίας έχουν συνδεθεί με ενισχυμένη εργασιακή ικανοποίηση, δέσμευση και απόδοση και μειωμένη πρόθεση αποχώρησης, υπάρχουν αναφορές στη βιβλιογραφία και για αρνητικές συνέπειες τόσο για τα ίδια τα άτομα, την εργασιακές ομάδες και τον οργανισμό στο σύνολο του.

## 1.2 Σκοπός και στόχοι

Στη παρούσα πτυχιακή εργασία αναλύεται ο ρόλος της φιλίας στον εργασιακό χώρο και πως το φαινόμενο αυτό επηρεάζει το κλίμα και τη λειτουργία ενός οργανισμού, τους άξονες φιλίας και την ατμόσφαιρα που επικρατεί σε κάθε περίπτωση, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που ίσως προκύψουν, πολιτικές και στρατηγικές μεγάλων εταιρειών σχετικά με το θέμα που μας απασχολεί, η ψυχολογία που διαμορφώνεται σε όλα τα μέλη που ανήκουν στην ίδια επαγγελματική στέγη και συνδέονται με στενότερους δεσμούς, Πιο συγκεκριμένα, μελετάται η ύπαρξη φιλικών σχέσεων στον χώρο εργασίας μεταξύ συναδέλφων αλλά και μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων, οι πιθανές επιπτώσεις που υπάρχουν από τις φιλικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο και οι

αντιλήψεις που μπορεί να δημιουργηθούν με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Ένα σημαντικό μέρος της έρευνας αποτελεί η απόδοση των εργαζομένων, η ικανοποίηση που τους παρέχει το είδος της εργασίας τους και πως αυτοί οι δύο παράγοντες επηρεάζονται από τη δημιουργία φιλικού κλίματος στον εργασιακό χώρο. Τέλος, έπειτα από την ανάλυση των παραπάνω τοποθετήσεων, θα ερευνηθεί το ποσοστό στο οποίο επικρατούν αυτές οι απόψεις που αναφέρθηκαν με σκοπό την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων.

### **1.3 Διάρθρωση της εργασίας**

Το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνεται η βιβλιογραφική επισκόπηση. Στη θεωρητική αυτή ενότητα θεωρητικό κομμάτι αναλύονται οι φιλικές σχέσεις εντός του εργασιακού χώρου, γίνεται μελέτη διάφορων ερευνών σχετικά με το θέμα και διατυπώνονται κάποιες θεωρίες που αφορούν την επίδραση του φαινομένου που παρακολουθούμε στις ζωές των εργαζομένων. Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα που αναπτύχθηκαν και η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την εμπειρική τους διερεύνηση. Στη συνέχεια, περιγράφεται ο τρόπος κατασκευής του ερευνητικού ερωτηματολογίου και τέλος η μέθοδος στατιστικής ανάλυσης που θα ακολουθηθεί για τα δεδομένα που συλλέχθηκαν. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης που έγινε για την εμπειρική διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων. Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται μια ανακεφαλαίωση, καταγράφονται τα βασικά συμπεράσματα και γίνεται αναφορά στις πρακτικές προεκτάσεις και τους περιορισμούς της μελέτης. Τέλος, γίνονται προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

## Κεφάλαιο 2. Βιβλιογραφική επισκόπηση

### 2.1 Ο ρόλος της φιλίας στο χώρο εργασίας

Σε ένα πιο παγκόσμιο και εικονικό περιβάλλον, ανάμεσα στις προκλήσεις για τους εργαζομένους έχει δημιουργηθεί η ανάγκη για καλλιέργεια των προσωπικών σχέσεων. Η φιλία στον εργασιακό χώρο έχει ποικίλες εκφάνσεις ως κοινωνικό φαινόμενο, παρόλο που εντοπίζονται ορισμένα παρόμοια χαρακτηριστικά, είναι αδύνατον να τις προσδιορίσουμε απόλυτα εφόσον τα άτομα που συμμετέχουν σε αυτές αλλάζουν σε μεγάλο βαθμό το περιεχόμενο τους. Οι χώροι εργασίας είναι χώροι συνάντησης διαφορετικών ανθρώπων και συμπεριφορών, συμπεριλαμβανομένων συναδέλφων, πελατών, μελών άλλων τμημάτων ή οργανισμών και προϊσταμένων. Οι φιλίες αναπτύσσονται λόγω της εγγύτητας και της κοινής εμπειρίας. Οι άνθρωποι επιδιώκουν τη ύπαρξη κοινών ενδιαφερόντων, όπως η προώθηση έργων, καθώς και στόχους που αφορούν τη γενική ευημερία του οργανισμού (Bergman κ.ά., 2002). Έντονο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι μελέτες σχετικά με τις σχέσεις στο χώρο εργασίας, οι οποίες έχουν άμεσο αντίκτυπο στην κοινωνικοποίηση, στη συμπεριφορά και στην απόδοση των μελών ενός οργανισμού (Ferris κ.ά., 2009). Η ανάπτυξη φιλικών σχέσεων εντός του εργασιακού χώρου δίνει σημαντική βοήθεια για τη γρήγορη ενσωμάτωση και μύηση των εργαζομένων, συγχωνεύοντας μια επαγγελματική σχέση με μια προσωπική (Ingram & Zou, 2008).

### 2.2 Ανάλυση σχέσεων

Πίσω από την έννοια της φιλίας στο χώρο εργασίας υπάρχει μια θεμελιώδης αβεβαιότητα για την πραγματική προέλευση της λέξης «φίλος». Η φιλία φιγουράρει στην κορυφή μιας λίστας όταν οι άνθρωποι καλούνται να απαντήσουν στην ερώτηση “τι δίνει νόημα στη ζωή τους”, ωστόσο, η δυναμική της φιλίας παραμένει μυστηριώδης και μη μετρήσιμη (Karbo, 2006). Όπως αναφέρεται στη μελέτη της Dickie (2009) δεν έχουν θεσπιστεί σταθερά, κοινωνικά κριτήρια βάσει των οποίων ένας άνθρωπος αποκτά τον ρόλο του “φίλου”. Η Helm (2005) στην προσπάθειά της να προσδιορίσει την έννοια της φιλίας αναφέρει πως αυτή παίζει καταλυτικό ρόλο στην ζωή των ανθρώπων αλλά και στην εξέλιξη του χαρακτήρα τους και της προσωπικότητάς τους. Επομένως, η φιλία μπορεί να χωριστεί σε κατηγορίες όπως τη φύση της φιλίας, την αμοιβαία φροντίδα, την οικειότητα, τις κοινές δραστηριότητες, την ατομική και την κοινωνική αξία. Κάποιοι σύγχρονοι συγγραφείς δε, όπως παρουσιάζονται στη μελέτη της Dickie (2009) παρουσιάζουν τη φιλία ως ιδιωτική, εθελοντική που συμβαίνει μεταξύ αυτόνομων

ατόμων. Οι φιλίες στο χώρο εργασίας ορίζονται κατά τους Berman κ.ά. (2002) ως μη αποκλειστικές σχέσεις που περιέχουν κάποια στοιχεία όπως αμοιβαία εμπιστοσύνη, δέσμευση, αμοιβαίες προτιμήσεις και κοινά συμφέροντα ή αξίες. Διότι η εμπιστοσύνη είναι ένα σημαντικό στοιχείο που οδηγεί τους ανθρώπους στη δημιουργία σχέσεων και ανάπτυξη συζητήσεων, με σκοπό την επικοινωνία και την κοινωνικότητα (Sharkie, 2005). Στη συνέχεια, ο Hays (1988) αναφέρει πως η φιλία ανάμεσα σε δύο εργαζομένους αποτελείται από αλληλεξάρτηση και εθελοντισμό και συνδέεται κοινωνικά και συναισθηματικά μέσω των κοινών στόχων που υπάρχουν. Επιπλέον, μια άλλη άποψη είναι πως η φιλία καθορίζεται με βάση το χρόνο συναναστροφής μεταξύ κάποιων ατόμων, τις επιρροές και τις αλληλεπιδράσεις που προκύπτουν μέσα από αυτές τις σχέσεις (Ferris κ.ά. , 2009).

## 2.3 Άξονες φιλίας

Οι σχέσεις στο χώρο εργασίας συνήθως αναπτύσσονται μεταξύ ανθρώπων διαφορετικής ηλικίας, καταγωγής ή θέσης στην ιεραρχία. Για παράδειγμα, εκδηλώνονται φιλίες μεταξύ μικρότερων και μεγαλύτερων ηλικιακά εργαζομένων, οι οποίοι συχνά συνδέονται με τη σχέση μέντορα/προστατευόμενου (Crampton & Mishra 1999). Συχνά, αυτές οι σχέσεις έχουν την ιδιότητα να γεφυρώνουν οποιοδήποτε χάσμα μπορεί να δημιουργηθεί λόγω διαφοράς ηλικίας (Urick κ.ά., 2016). Όσον αφορά τον παράγοντα της ιεραρχίας, υπάρχει το φαινόμενο ανάπτυξης φιλικών δεσμών μεταξύ ανώτερων και κατώτερων στελεχών (Cole 1993; Boyd & Taylor 1998). Επιπλέον, από τους άξονες φιλίας δεν πρέπει να παραλειφθεί και ο παράγοντας του φύλου, καθώς στον εργασιακό χώρο εκδηλώνονται συχνά φιλίες μεταξύ ανδρών και γυναικών (Eyler & Baridon 1992). Οι έρευνες δείχνουν ότι το φύλο του εργαζομένου επηρεάζει πολύπλευρα το εργασιακό προφίλ του, δηλαδή τα αξιώματά του, τις οικονομικές απολαβές του, την ιεραρχική θέση του και τον ρόλο που επιτελεί σε έναν οργανισμό ή εταιρεία (Winstead & Morganson , 2009)

Αξιοσημείωτο γεγονός είναι ότι στις σχέσεις φιλίας μεταξύ ανδρών και γυναικών υπάρχουν ομοιότητες από πολλές απόψεις (Wright , 1988) αλλά υπάρχουν και μεγάλες διαφορές όσον αφορά την εκδήλωση της φιλίας (Walker , 1994 ). Βάσει ερευνών στον τομέα της ψυχολογίας, εντοπίζονται κοινά ευρήματα αναφορικά με τις διαφορές που εντοπίζονται στις εργασιακές φιλίες μεταξύ γυναικών και ανδρών αντίστοιχα. Οι φιλίες των γυναικών βάσει αυτών περιγράφονται ως «κοινοτικές» (communal) και τείνουν να περιλαμβάνουν περισσότερη «αυτό-αποκάλυψη», υποστήριξη και πολυπλοκότητα από ότι οι φιλίες μεταξύ των ανδρών (Markiewicz κ.ά., 2000), οι οποίες οργανώνονται γύρω από κοινά ενδιαφέροντα και δραστηριότητες.

Επιπλέον, σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία οι άνδρες με σκοπό να συσφίξουν τις φιλικές τους επαφές επιλέγουν να εμπλακούν σε κοινές δραστηριότητες, όπως για παράδειγμα να συμμετάσχουν σε ένα άθλημα από κοινού, ενώ αντίθετα οι γυναίκες επιτυγχάνουν την ενίσχυση των φιλικών δεσμών τους διαμοιράζοντας τα συναισθήματά τους (Odden & Sias, 1997). Επιπλέον, όταν οι άνδρες είναι αγχωμένοι ή ανήσυχοι συγκεντρώνει λιγότερες πιθανότητες το γεγονός να αναζητήσουν συναισθηματική υποστήριξη, σε αντίθεση με τις γυναίκες. (Ashton & Fuerhrer, 1993). Όπως και σε άλλα πλαίσια, παρατηρείται το γεγονός ότι οι γυναίκες δίνουν μεγαλύτερη σημασία στις φιλίες τους από ό, τι οι άνδρες ενώ παράλληλα διαφέρουν και στα κίνητρα που τους ωθούν στην αναζήτηση φιλίας στον εργασιακό χώρο.

Σε αντίθεση με τον Sapadin (1988), οι Markiewicz κ.ά. (2000), διαπίστωσαν ότι οι διαφορές μεταξύ των φύλων στις κοινωνικές φιλίες δεν έχουν αντίκτυπο στον εργασιακό τομέα και δεν μεταφέρονται άμεσα στις εργασιακές σχέσεις τους. Συγκεκριμένα, ενώ τα υπάρχοντα ερευνητικά δεδομένα αποδεικνύουν ότι οι γυναικείες φιλίες, που αναπτύσσονται έκτος του εργασιακού πλαισίου, παρέχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση σε αντίθεση με τους άνδρες, οι Markiewicz κ.ά. (2000) διαπίστωσαν ότι αυτό δεν συμβαίνει σε όλες τις περιπτώσεις. Αντίθετα, υποστηρίζεται ότι οι φιλίες μεταξύ γυναικών προσφέρουν μικρότερη ικανοποίηση (Markiewicz κ.ά., 2000) κι αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο επιθυμητές ως φίλες λόγω της κατώτερης εργασιακής θέσης τους σε ορισμένα επαγγέλματα (Morrison κ.ά., 2015; Winstead & Streets, 2013). Η έρευνα της Fritz (1997) που πραγματοποιήθηκε σε 666 εργαζόμενους στη δυτική πλευρά των Η.Π.Α έδειξε ότι οι γυναικείες φιλίες στο χώρο εργασίας είναι πιο ισχυρές και αποτελούνται από περισσότερη οικειότητα. Επιπρόσθετα, οι ανδρικές φιλίες διακρίνονται από αμοιβαία αλληλεξάρτηση και απασχολούνται με περισσότερες δραστηριότητες σε σχέση με τις γυναίκες.

## **2.4 Οφέλη και κίνδυνοι από τις φιλικές σχέσεις στον χώρο εργασίας**

Τα πλεονεκτήματα της φιλίας στην εργασία, είναι πολλαπλά και υπερτερούν των μειονεκτημάτων. Σύμφωνα με τους Morrison και Nolan (2009) η συνεργασία βασίζεται στη φιλία ενώ ταυτόχρονα η επαγγελματική σχέση είναι αυτή που τρέφει τη φιλία. Ακόμα, κυρίαρχο συμπέρασμα της μελέτης της Dickie (2009) είναι ότι η φιλία στο χώρο εργασίας έχει γίνει πιο επίκαιρο θέμα με την έννοια ότι σχετίζεται πολύ στενά με τη λειτουργία των ανθρώπων σε ομάδες και οργανισμούς στο σύνολό τους, ενώ παράλληλα είναι ένα φαινόμενο που έχει μια σειρά από θεωρητικές και πρακτικές συνέπειες για το

ανθρώπινο δυναμικό. Οι φιλίες δημιουργούνται από εγγύτητα στην εργασία, παρόμοια εργασιακή κατάσταση και κοινούς στόχους. Πολλές απόψεις εκφράστηκαν με σκοπό να αναλυθούν οι παραπάνω σχέσεις, όπως η δημιουργία ποιοτικότερου και πιο ευχάριστου περιβάλλοντος με τη δυνατότητα αλληλοϋποστήριξης των εργαζομένων σε περιόδους κρίσης. Στη συνέχεια, οι ομαδικές εργασίες αυξάνουν τις πιθανότητες συνεργασίας στο μέλλον και συμπεραίνεται το γεγονός πως οι ανθρώπινες φιλίες στο χώρο εργασίας βελτιώνουν την συνολική απόδοση και όλοι ευνοούνται από αυτό.

Ενδεικτικά αναφέρονται στη μελέτη της Dickie (2009) για τα πλεονεκτήματα της φιλίας στο χώρο εργασίας, οι κάτωθι απόψεις ερευνητών:

- αυξάνει τη θεσμική συμμετοχή και την παραγωγικότητα, παρακινώντας τους εργαζόμενους με σκοπό τη διατήρηση των οργανωτικών στόχων (Crabtree, 2004).
- βελτιώνει την ευημερία και τη διάθεση των εργαζομένων, προσφέροντας άριστη επικοινωνία για την ανταλλαγή εμπειριών σχετικά με τον επαγγελματικό τομέα. (Kramer, 1996; Marelich, 1996).
- προωθεί υποστηρικτικές συμπεριφορές (Buunk κ.ά., 1993).
- επιτρέπει τη δημιουργία ενός εργασιακού κλίματος βασισμένου στην εμπιστοσύνη, στο σεβασμό και στη συνεργασία διαμορφώνοντας τις στάσεις και συμπεριφορές των εργαζομένων (Riordan & Griffeth, 1995).
- ανταποδίδει κοινά συναισθήματα (Karbo, 2006), αμφίδρομα μεταξύ των συνεργατών (Campbell, 2003).
- ενθαρρύνει τον αναστοχασμό, την ανάπτυξη και αλλαγή (Farrell, 1998).
- βοηθά τους εργαζόμενους που προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό και φυλετικό υπόβαθρο να ξεπεράσουν ορισμένα στερεότυπα που τους χωρίζουν και να ενωθούνε σαν ομάδα (Marelich, 1996).

Όπως υποστηρίζουν οι Lincoln και Miller (1979) οι φιλικοί δεσμοί σε έναν οργανισμό δίνουν σημαντική βοήθεια στη λήψη αποφάσεων, στη μεταφορά των πληροφοριών και στη γενικότερη σωστή λειτουργία της εταιρείας συμβάλλοντας θετικά στις συμπεριφορές και στην αλληλεπίδραση που υπάρχει εντός του εργασιακού χώρου. Σύμφωνα με τους Dutton και Ragins (2017) η εργασιακή φιλία παρέχει ζωτικής σημασίας υποστήριξη ανάμεσα στους υπαλλήλους, δίνοντας το κίνητρο να αυξήσουν τις προσπάθειες τους για το επιθυμητό αποτέλεσμα. Έτσι συνοψίζοντας, στα πλεονεκτήματα της φιλίας στον χώρο εργασίας, συγκαταλέγεται πως οι συνεργάτες που είναι και φίλοι σχηματίζουν ένα ισχυρό δίκτυο κοινωνικής υποστήριξης ο ένας για τον άλλον, προσωπικά και επαγγελματικά και η συντροφικότητα στην εργασία ενισχύει το

πνεύμα των υπαλλήλων και το αίσθημα ότι ανήκουν σε μια κοινότητα. Μεγάλες εταιρείες (google, dropbox, davita, southwest) έχουν δημιουργήσει καταστάσεις ενίσχυσης της συντροφικότητας ως ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την πρόσληψη κορυφαίων εργαζομένων, τη διατήρησή τους και τη βελτίωση της δέσμευσης, της δημιουργικότητας και της παραγωγικότητας στον οργανισμό (Riordan, 2013). Ο Xiao κ.ά. (2020) στη μελέτη του δηλώνει πως υπάρχουν κάποιες θεωρητικές απόψεις και εμπειριστατωμένα στοιχεία που δείχνουν πως οι εργασιακές σχέσεις εξελίσσονται σε πάροχο ενέργειας, εμπιστοσύνης και βοήθειας στους κλάδους μιας επιχείρησης. Μια πρόσφατη έρευνα αναφέρει πως οι φιλικόι δεσμοί εντός του εργασιακού χώρου προωθεί την κερδοφορία και είναι το κλειδί της επιτυχίας (Gallup, 2022)

Στα μειονεκτήματα της ανάπτυξης της φιλίας στον χώρο εργασίας, συγκαταλέγονται η επαγγελματική ζήλια, η ομαδική σκέψη στην οποία δεν μπορεί να ξεχωρίσει ίσως η ατομική συμβολή των εργαζομένων, η δημιουργία 'κλίκας', ο διχασμός μεταξύ ομάδων-φίλων οι οποίοι παραμένουν πιστοί στις ενδοεργασιακές φιλίες τους, η σπατάλη του εργασιακού χρόνου για λόγους κοινωνικοποίησης, ο κίνδυνος καταστροφής μια φιλίας και ως εκ τούτου η διατάραξη της επαγγελματικής σχέσης (Riordan, 2013). Αυτά τα μειονεκτήματα όμως, που ταυτοχρόνως αποτελούν και δυνητικά προβλήματα, είναι εύκολο να διαχειριστούν και τα οφέλη υπερτερούν κατά πολύ των αρνητικών αποτελεσμάτων. Περαιτέρω, όσον αφορά τη δημιουργία ερωτικών σχέσεων στο χώρο εργασίας, υπάρχει ο κίνδυνος οι φιλίες να οδηγήσουν σε ρομαντικές σχέσεις και ίσως σε γεγονότα που φτάνουν στα όρια σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως αναφέρουν οι Bergman κ.ά. (2002). Μια άλλη έρευνα αναφέρει ότι η φιλία μπορεί να αποδειχθεί επιζήμια και να δημιουργήσει αρνητικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο, όπως αποκλίνοσες συμπεριφορές, ευνοιοκρατία και μειωμένη αφοσίωση (Song & Olshfski, 2008).

Σε κάθε περίπτωση, όπως αναδεικνύει και η έρευνα των Akila και Priyadarshini (2018), οι διαφορετικοί τύποι της φιλίας, ανεξάρτητα με τη θέση στην ιεραρχία ή το φύλο των εργαζομένων, δεν επηρεάζουν τον βαθμό οργανωσιακής δέσμευσης και της πρόθεσης αποχώρησης από την εργασία. Μπορεί να αφορά σε άτομα που δεν επικεντρώνονται στις σχέσεις ή στις δουλειές τους, αλλά μπορεί και να μην σχετίζονται με αλληλεξαρτώμενη φύση. Η δέσμευση αυτή επηρεάζεται από άλλα χαρακτηριστικά του εργασιακού τομέα, όπως η ικανοποίηση και το άγχος του εργαζομένου ή η ομαλή συμβίωση του ατόμου με τον οργανισμό. Όπως υποστηρίζουν οι Pillemer και Rothbard (2018) οι κοινωνικές συμπεριφορές συνδέονται σε μεγάλο βαθμό στη λειτουργία των εταιρειών και αυτές με τη σειρά τους έχουν την υποχρέωση να επιληφθούν εγκαίρως στην παρουσίαση της εκάστοτε διαμάχης και των ζητημάτων που ενδέχεται να προκύψουν ανάμεσα στα μέλη



τους. Στη συνέχεια, είναι απαραίτητο οι φιλικοί δεσμοί να αξιοποιηθούν στα μέγιστα προς όφελος της εταιρείας.

Ακόμα, οι Riordan και Griffith (1995), όπως παρουσιάζεται η μελέτη τους στην έρευνα της Dickie (2009), υποστηρίζουν ότι οι αντιλήψεις των εργαζομένων στην παρουσίαση ευκαιριών για τη δημιουργία φιλίας στο χώρο εργασίας ενδέχεται να δημιουργήσουν μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στην παραγωγικότητα, εξαιτίας της έλλειψης προσοχής και των αρνητικών κινήτρων. Επιπλέον, διακρίνεται η δημιουργία ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων, εξαιτίας της λανθασμένης διαχείρισης της φιλίας και της ένταξης των χαρακτηριστικών της στον επαγγελματικό χώρο. Το φαινόμενο της διαφοράς ηλικίας στις διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία τείνει αρκετές φορές να δημιουργεί εντάσεις και παρεξηγήσεις (Urick κ.ά. , 2016).

Ένα επιπλέον κίνητρο για την ανάπτυξη φιλιών είναι η προοπτική μιας εντελώς προσωπικής ανταμοιβής. Σε αυτή την περίπτωση, κατά τους Morrison και Nolan (2009), παρατηρείται στον χώρο εργασίας πως οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν φιλικά δίκτυα για να αποκτήσουν καλύτερες θέσεις εργασίας για τον εαυτό τους χειραγωγώντας τις φιλίες με άλλους εκτός του άμεσου εργασιακού τους περιβάλλοντος. Αν και τα δεδομένα δεν είναι σε οριστικά για αυτό το θέμα, αυτή η μορφή συμπεριφοράς μπορεί να υποδηλώνει ένα εγωιστικό κίνητρο που παραβιάζει το δόγμα της «αμοιβαιότητας» που είναι απαραίτητο για τη διατήρηση μιας φιλίας και επομένως θα μπορούσε κάλλιστα να οδηγήσει στη κατάρρευση μιας φιλίας. Τα δεδομένα της έρευνας δείχνουν όμως ότι πολλοί άνθρωποι, όταν έρχονται αντιμέτωποι με διλήμματα διπλού ρόλου, είτε ως εργαζόμενοι απέναντι στον οργανισμό είτε ως φίλοι απέναντι στους συναδέλφους, θα δώσουν προτεραιότητα στη φιλία τους πάνω από τις ευθύνες τους απέναντι στον οργανισμό (Morrison & Nolan, 2009). Τέλος, αρκετές φορές δημιουργείται ένα είδος σκοπιμότητας ως προς τη δημιουργία φιλικών σχέσεων, κυρίως ανάμεσα σε εργαζομένους και τον προϊστάμενο (Gallup, 2022).

## **2.5 Ψυχική υγεία - Ψυχολογία εργαζομένου –**

### **Εργασιακή ικανοποίηση**

Μεγάλο κεφάλαιο δεν θα μπορούσε να μην αποτελεί και η επίδραση της φιλίας στη ψυχική υγεία και στη ψυχολογία των εργαζομένων. Οι φιλίες στον εργασιακό χώρο αποτελούν ένα μείζον θέμα στον τομέα της εργασιακής ψυχολογίας, αυτό συμβαίνει διότι ο χώρος εργασίας αποτελεί μια μικρογραφία της κοινωνίας και δεύτερον επειδή διαμέσου των εργασιακών φιλικών δεσμών οι υπάλληλοι διακατέχονται από εργασιακή ικανοποίηση και με αυτό τον τρόπο δημιουργείται ένα κλίμα καλύτερης συνεργασίας

(Morrison & Cooper-Thomas, 2016). Η έρευνα των Martin και Anderson (1995) σε 202 εργαζομένους πλήρες ωραρίου στη δυτική πλευρά των Η.Π.Α. αναφέρει πως όταν η επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη ενός οργανισμού πραγματοποιείται με στοργή και χαλαρότητα αλλά με σκοπό την τήρηση του καθήκοντος, αυξάνεται η εργασιακή ικανοποίηση και το αίσθημα της υποχρέωσης προς τον εργοδότη. Σύμφωνα με την έρευνα των Nielsen κ.ά. (2000) οι εργασιακές σχέσεις είναι ωφέλιμες διότι ενισχύονται μέσα από την εργασιακή ικανοποίηση και τις θετικές επιδόσεις. Ο Levy (2003) δηλώνει ότι οι σχέσεις στο χώρο εργασίας σχετίζονται άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση, συμβάλουν στην καλύτερη απόδοση προκαλώντας θετικά συναισθήματα και μειώνοντας άσχημες συμπεριφορές. Η ανάπτυξη φιλίας ενός εργαζομένου είτε με τον εργοδότη είτε με το συνάδελφο δημιουργεί ένα αίσθημα ευχαρίστησης προς την εργασία του (Levy, 2003). Έπειτα από τη μελέτη των Ehrhardt και Ragins (2019) καταλήγουμε στο γεγονός ότι οι εργασιακές σχέσεις προκαλούν ψυχολογικές καταστάσεις, οι οποίες ενώνουν τους εργαζομένους και έτσι ευνοείται η ύπαρξη ευημερίας και άρτιας λειτουργίας ενός οργανισμού. Οι ψυχαναλυτικές έρευνες πραγματεύονται ότι η απουσία στενών σχέσεων μπορεί να προκαλέσει άγχος και, σε ακραίες περιπτώσεις, κοινωνικοπαθητική συμπεριφορά στην εργασία (Sievers, 1999). Με την προώθηση της φιλίας εντός μιας εταιρείας καταπολεμάται η αίσθηση κενού, καθώς οι συνεργάτες αναγνωρίζουν το έργο του υπαλλήλου παρέχοντας την αντίστοιχη ανταμοιβή και στήριξη που είναι σημαντική για τη ψυχολογική κινητοποίηση των εργαζομένων (Berman κ.ά., 2002). Ένα μεγάλο μερίδιο εργαζομένων εξαρτώνται από αυτές τις θετικές αντιδράσεις των συναδέλφων τους, γεγονός που τους οδηγεί να εκδηλώνουν αγχώδης και νευρικές συμπεριφορές προκειμένου να φτάσουν στο στόχο τους. Αυτά τα αποτελέσματα μπορεί να προκαλέσουν την αίσθηση του κενού ή της απάθειας και να μειώσουν το ηθικό, την παρακίνηση και την διάθεση για προσφορά στην εργασία. Αυτό συμβαίνει τόσο στα άτομα που νιώθουν αυτό το κενό όσο και εκείνων που επηρεάζονται άμεσα από αυτούς. Έτσι, η δημιουργία φιλίας στον χώρο εργασίας είναι ένας τρόπος για να μειωθούν αυτά τα αρνητικά συναισθήματα στη δουλειά (Berman κ.ά., 2002). Το μοντέλο Kahn (2007) σχετικά με την προσαρμογή των ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον αναφέρει πως η δημιουργία ενός αισθήματος σύνδεσης με την εργασία, δεν οφείλεται απλά στην υποστήριξη των συνεργατών, αλλά στις διαφορετικές σχεσιακές ανάγκες που υπάρχουν σε κάθε εργαζόμενο και καλύπτονται από το σχηματισμό των φιλικών σχέσεων που συμπληρώνουν αυτές τις ανάγκες (Ehrhardt & Ragins, 2019).

## 2.6 Ενδο-εταιρικές σχέσεις και εργασιακή απόδοση

Περαιτέρω, η διασκέδαση και οι φιλίες σε πολλές εταιρείες προωθούνται ως μέρος της εταιρικής κουλτούρας προς οικοδόμηση μιας αίσθησης ομαδικότητας και συλλογικότητας. Οι βασικές αξίες περιλαμβάνουν την αποδοχή και την προώθηση της αλλαγής, τη δημιουργία διασκέδασης, την επιδίωξη ανάπτυξης και μάθησης και την οικοδόμηση ενός θετικού ομαδικού και οικογενειακού πνεύματος, ενώ συμβάλλουν στη δημιουργία ενός θετικού περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους με ελάχιστο κόστος εφαρμογής (Riordan, 2013). Σύμφωνα με την έρευνα των Campion κ.ά. (1993) που πραγματοποιήθηκε σε μια αμερικανική εταιρεία οικονομικών, μεταξύ 191 εργαζόμενων και 70 μάνατζερ αναφέρει πως η ομαδική εργασία συμβάλει στην εγρήγορση των υπαλλήλων, στο σωστό διαμοιρασμό των αρμοδιοτήτων, στην άριστη επικοινωνία και συνεργασία και οδηγεί σε μια θετική κοινωνική επιρροή μεταξύ των μελών ενός οργανισμού. Οι πολλαπλές έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί δείχνουν ότι η αφοσίωση των εργαζομένων στην εργασία βρίσκεται στο χαμηλότερο σημείο όλων των εποχών, ενώ ένας τρόπος για να βελτιωθεί η συμμετοχή στην εργασία είναι να καλλιεργηθούν σε μεγαλύτερο ποσοστό οι φιλίες. Μια έρευνα δείχνει ότι οι εργαζόμενοι είναι πιο ευτυχισμένοι στη δουλειά τους όταν έχουν δημιουργηθεί φιλικό δεσμοί με συναδέλφους και έτσι υπάρχει σε μεγαλύτερο βαθμό η συντροφικότητα στον χώρο εργασίας, η οποία προσδίδει μια αμοιβαία αίσθηση σκοπού (Riordan, 2013). Σύμφωνα με τη μελέτη των Ozbek κ.ά. (2018), οι φιλίες με συναδέλφους και φίλια με τον προϊστάμενο, μπορεί να έχουν αρνητική επίδραση στην εργασιακή ανασφάλεια και την πρόθεση αποχώρησης των εργαζομένων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματά τους, δύο τύποι φιλιών στο χώρο εργασίας (φιλία με συναδέλφους και φιλία με προϊστάμενο) σχετίζονται αρνητικά με την εργασιακή ανασφάλεια και την οργανωσιακή απόδοση. Τα αποτελέσματα δείχνουν επίσης ότι η φιλία με έναν προϊστάμενο συσχετίζεται θετικά με την εργασιακή απόδοση για υπαλλήλους με χαμηλή εργασιακή ηθική αλλά όχι για εκείνους με μεγαλύτερο ποσοστό εργασιακής ηθικής. Η σχέση που ενδέχεται να δημιουργηθεί με έναν προϊστάμενο δημιουργεί το φαινόμενο της ανταμοιβής, δηλαδή όταν έχουν δημιουργηθεί στενότερες σχέσεις είναι πιο εύκολο ο προϊστάμενος να είναι πιο κοντά στον εργαζόμενο και να αναγνωρίζει τις προσπάθειες του, να υπάρχει καλύτερη επικοινωνία. Έτσι, ο εργαζόμενος εκτελεί τις εργασίες του με περισσότερη διάθεση και με μεγαλύτερο κίνητρο, από τη στιγμή που περιμένει την κατάλληλη ανταμοιβή της προσπάθειας του (Franco-Santos & Gomez-Mejia, 2015). Μια πρόσφατη μελέτη που διεξήχθη στην Κίνα σε 620 εργαζομένους από 83 διαφορετικούς κλάδους αποκαλύπτει ότι οι διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία αυξάνουν την ενέργεια των εργαζομένων και επιδρούν θετικά στη

ψυχολογία και στις σχέσεις μεταξύ των μελών ενός οργανισμού σε όλους τους τομείς (Xiao κ.ά. 2020). Η δημιουργία σχέσεων μεταξύ των υφισταμένων και των υπαλλήλων συμβάλει στην αποφυγή αποκλίνουσας συμπεριφοράς (Litzky κ.ά., 2006). Η πιθανή ανάπτυξη φιλίας με κάποιο ανώτερο ιεραρχικά στέλεχος ξεκινάει κυρίως ως καθαρά επαγγελματική σχέση με σκοπό την επιτυχία και στη συνέχεια εξελίσσεται σε πιο προσωπική σχέση (Zarankin & Kunkel 2019). Περαιτέρω μελέτες έχουν δείξει ότι η συντροφικότητα προωθεί μια ομαδική αφοσίωση που οδηγεί σε κοινή δέσμευση, ενώ στο πλαίσιο της εργασίας μπορεί να δημιουργήσει συναδελφική αλληλεγγύη, αμοιβαίο σεβασμό, αίσθηση ταυτότητας και θαυμασμό για τη σκληρή δουλειά και τα αποτελέσματά της. Οι εργαζόμενοι αναφέρουν ότι όταν υπάρχουν φιλικοί δεσμοί στο χώρο εργασίας, η δουλειά τους είναι πιο διασκεδαστική, ευχάριστη, αξιόλογη και ικανοποιητική. Οι στενοί φιλικοί δεσμοί στην εργασία αυξάνουν σε μεγάλο ποσοστό (έως 50%) το αίσθημα ικανοποίησης των εργαζομένων, ενώ παράλληλα τα άτομα που μοιράζονται τον ίδιο εργασιακό χώρο με τον καλύτερο φίλο τους έχουν επτάκις περισσότερες πιθανότητες να αφοσιωθούν εξ' ολοκλήρου στην εργασία και στις υποχρεώσεις τους (Riordan, 2013). Μια άλλη έρευνα αποκαλύπτει ότι το 30% των εργαζομένων παγκοσμίως έχει έστω ένα φίλο στο χώρο εργασίας (Rath & Harter, 2010). Η έρευνα των Nielsen κ.ά. (2000) έδειξε πως οι ερωτηθέντες που ένιωθαν ότι είχαν πιθανότητες δημιουργίας ενός είδους φιλίας στην εργασία ανέφεραν ότι ήταν περισσότερο συναισθηματικά δεμένοι με τους οργανισμούς τους. Ακόμα, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας υποδηλώνουν ότι όταν οι εργαζόμενοι βιώνουν μεγαλύτερη οικειότητα στην εργασία, είναι πιο πιθανό να αφοσιωθούν σε αυτή λόγω της συναισθηματικής προσκόλλησης που νιώθουν προς τον οργανισμό τους. Επίσης, σύμφωνα με στοιχεία της ίδιας μελέτης αποδεικνύεται το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που αποτελούν ενεργό μέλος μια φιλίας στον εργασιακό χώρο συγκεντρώνουν λιγότερες πιθανότητες εγκατάλειψης της θέσης τους. (Nielsen κ.ά., 2000).

Κατά τους Berman κ.ά. (2002), οι προαναφερθέντες κίνδυνοι που συνδέονται με τη φιλία στον χώρο εργασίας, φαίνεται να είναι αρκετά διαχειρίσιμοι έπειτα από εκπαίδευση, η οποία ευαισθητοποιεί τους εργαζομένους σε πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων, ενώ οι κίνδυνοι ελαχιστοποιούνται με την ανάπτυξη μιας πολιτικής στο χώρο εργασίας σχετικά με τα προβλήματα που μπορεί να δημιουργούνται σε αυτόν. Προτείνεται βάσει του άρθρου να διευκρινίζονται οι ρόλοι και να υπάρχει διάκριση του επαγγελματικού και του φιλικού ρόλου του κάθε ενός στον χώρο εργασίας, καθώς και οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν ότι γεγονότα εκτός της σφαίρας της φιλίας μπορεί να τους επηρεάσουν με αρνητικά σχόλια σχετικά με επιδόσεις στην εργασία.

Άλλες στρατηγικές μπορεί να περιλαμβάνουν εκπαίδευση με σκοπό οι προϊστάμενοι να αποφύγουν τους κινδύνους της εκδήλωσης εύνοιας σε υπαλλήλους, να χειραγωγούν τους συναδέλφους τους, να καλλιεργούν ακραία εξάρτηση, να δημιουργούν συναισθηματικές εξάρσεις και να παρουσιάζονται ως φίλοι. Οι εργαζόμενοι ακόμα μπορούν να δείξουν πώς μπορούν να δεσμεύονται στους στόχους της εργασίας ανεξάρτητα από την αφοσίωση στους συναδέλφους τους, χωρίς να χάσουν τις εργασιακές φιλίες τους. Ωστόσο αν εξαιρεθούν οι κίνδυνοι που μπορεί να δημιουργήσουν οι εντάσεις στο χώρο εργασίας, τα οφέλη που ενδέχεται να υπάρχουν αντισταθμίζουν τα πιθανή μειονεκτήματα. (Berman κ.ά., 2002).

## Κεφάλαιο 3. Μεθοδολογία

### 3.1 Σκοπός και μέθοδος

Βασικός σκοπός της έρευνας είναι να μελετηθούν οι φιλικές σχέσεις στον χώρο εργασίας. Πιο αναλυτικά, στόχοι της έρευνας είναι να διερευνηθεί ο βαθμός ύπαρξης φιλικών σχέσεων στον χώρο εργασίας, τόσο μεταξύ συναδέλφων όσο και μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων, και κατά πόσο οι σχέσεις αυτές επηρεάζουν εργασιακές στάσεις και συμπεριφορές.

Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα μελέτη επιχειρεί να απαντήσει στα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα (ΕΕ):

**ΕΕ1:** Ποιος είναι βαθμός ύπαρξης φιλικών σχέσεων στον χώρο εργασίας μεταξύ συναδέλφων αλλά και μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων;

**ΕΕ2:** Ποιες είναι οι απόψεις των εργαζομένων αναφορικά με τις επιπτώσεις της δημιουργίας φιλικών σχέσεων στον χώρο εργασίας;

**ΕΕ3:** Υπάρχουν διαφορές στις αντιλήψεις αυτές βάσει δημογραφικών χαρακτηριστικών (φύλο, ηλικία, φορέας απασχόλησης, κατοχή θέσης ευθύνης κ.λπ.)

**ΕΕ4:** Ποια είναι η επίδραση των φιλικών σχέσεων στην εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή απόδοση;

Για την εμπειρική διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων επελέγη η ποσοτική στρατηγική και συγκεκριμένα η διαδικτυακή επισκόπηση με τη χρήση ερωτηματολογίων ατομικής συμπλήρωσης. Η μέθοδος αυτή επιτρέπει την γρήγορη συγκέντρωση μεγάλου όγκου πρωτογενών δεδομένων με χαμηλό κόστος από γεωγραφικά διασκορπισμένους πληθυσμούς (Bryman & Bell, 2019). Για τη συλλογή των πρωτογενών δεδομένων κατασκευάστηκε δομημένο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα Ι) στην πλατφόρμα Microsoft Forms και διαμοιράστηκε μεταξύ Απριλίου και Μαΐου 2023. Η έρευνα έλαβε έγκριση από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (41312-/25/05/2021) (βλ. Παράρτημα ΙΙ).

### 3.2 Συγκρότηση δείγματος & Συλλογή δεδομένων

Ο πληθυσμός-στόχος της παρούσας έρευνας ήταν ενήλικες (άνω των 18 ετών) εργαζόμενοι στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, χωρίς διάκριση ηλικίας και εργασιακής θέσης. Για τη συγκέντρωση ενός ικανοποιητικού αριθμού δείγματος ακολουθήθηκε δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα και συγκεκριμένα δειγματοληψία ευχέρειας και χιονοστιβάδας. Οι τεχνικές αυτές είναι κατάλληλες όταν είναι δύσκολο να

καταρτιστεί το δειγματοληπτικό πλαίσιο (Bryman & Bell, 2019). Για τον λόγο αυτό, το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε για τις ανάγκες της έρευνας διαμοιράστηκε μέσω των κοινωνικών δικτύων των ερευνητών. Συνολικά, συγκεντρώθηκαν 104 ερωτηματολόγια κατάλληλα για στατιστική ανάλυση. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων παρουσιάζονται παρακάτω (βλ. Πίνακας 1).

Από τις 104 συμμετοχές, το 71,2% είναι γυναίκες και το 27,9% άνδρες, ενώ η μέση ηλικία των συμμετεχόντων είναι 28 έτη. Όσον αφορά το επίπεδο σπουδών, το 1,9% των συμμετεχόντων έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση, το 15,4% τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το 44,2% είναι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευση, το 26,9% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και το 10,6% έχει διδακτορικό τίτλο σπουδών. Στη συνέχεια, το 32,7% εργάζεται στο δημόσιο ή ευρύτερο τομέα ενώ το 66,3% απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα και ο μέσος αριθμός εργαζομένων στους φορείς που εργάζονται οι συμμετέχοντες είναι 40 άτομα. Το 19,2% εργάζεται με μερική απασχόληση, το 59,6% με πλήρη απασχόληση, το 10,6% με σύμβαση αορίστου χρόνου και το 9,6% με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Τέλος, το 52,9% κατέχει θέση ευθύνης στο χώρο εργασίας ενώ το 47,1% δεν κατέχει θέση ευθύνης.

**Πίνακας 1. Δημογραφικά στατιστικά δείγματος**

Μεταβλητή	Μέση Τιμή	Ελάχιστο/Μέγιστο	Συχνότητα	Ποσοστό
<b>Φύλο</b>		Άνδρας	29	27,9%
		Γυναίκα	74	71,2%
		Δεν απαντώ	1	1,0%
<b>Ηλικία</b>	28,00	19 / 65		
<b>Σπουδές</b>		Υποχρεωτική εκπαίδευση	2	1,9%
		Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	16	15,4%
		Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	46	44,2%
		Μεταπτυχιακό	28	26,9%
		Διδακτορικό	11	10,6%
<b>Φορέας Απασχόλησης</b>		Δημόσιος ή Ευρύτερος τομέας	34	32,7%
		Ιδιωτικός τομέας	69	66,3%
<b>Αριθμός εργαζομένων</b>	40,00	0 / 5.000		
<b>Εργάζεστε με</b>		Μερική απασχόληση	20	19,2%
		Πλήρη απασχόληση	62	59,6%
		Σύμβαση αορίστου χρόνου	11	10,6%
		Σύμβαση ορισμένου χρόνου	10	9,6%
<b>Κατοχή θέσης ευθύνης</b>		ΝΑΙ	55	52,9%
		ΟΧΙ	49	47,1%

### 3.3 Μέτρηση παραγόντων & κατασκευή ερευνητικού εργαλείου

Το ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε για τις ανάγκες της έρευνας περιλάμβανε σαράντα πέντε (45) ερωτήσεις, οι οποίες ομαδοποιούνται σε δύο κύριες ενότητες. Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων (όπως φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, φορέας απασχόλησης, εργασιακή ιδιότητα και αριθμός εργαζομένων στο φορέα) και η δεύτερη ενότητα τις κλίμακες μέτρησης των παραγόντων της έρευνας (Πίνακας 2), οι οποίες προέρχονται από δημοσιευμένες έρευνες και μεταφράστηκαν στην ελληνική γλώσσα με κάποιες προσαρμογές (βλ. Πίνακας 2), ώστε να ταιριάζουν στο ερευνητικό πλαίσιο της παρούσας εργασίας. Η μέτρηση των μεταβλητών που απαρτίζουν κάθε παράγοντα έγινε με τη χρήση 5-βάθμιας κλίμακας Likert. Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας των κλιμάκων μέτρησης χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Όπως φαίνεται στον Πίνακας 2, σε όλες τις περιπτώσεις ο δείκτης αξιοπιστίας ξεπερνά κατά πολύ την ελάχιστη αποδεκτή τιμή  $\alpha > 0,6$  (Malhotra, 1999).

Πίνακας 2. Παράγοντες ερωτηματολογίου

Παράγοντες	Αριθμός προσδιοριστικών μεταβλητών	Πηγές	Cronbach's alpha ( $\alpha$ )
Φιλικές σχέσεις στον χώρο εργασίας		Nielsen κ.ά. (2000)	
Φιλικές σχέσεις με συναδέλφους	6		0,846
Φιλικές σχέσεις με προϊστάμενο/η	6		0,857
Εργασιακή ικανοποίηση	3	Michigan Organizational Assessment Questionnaire Cammann κ.ά. (1983)	0,878
Εργασιακή απόδοση	5	Williams και Anderson (1991)	0,769
Οφέλη από τις φιλίες στον χώρο εργασίας	9	Berman κ.ά. (2002)	0,886
Κίνδυνοι από τις φιλίες στον χώρο εργασίας	8		0,905

### 3.4 Μέθοδος στατιστικής ανάλυσης

Για την ανάλυση των δεδομένων που αντλήθηκαν από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε το λογισμικό στατιστικής ανάλυσης για τις κοινωνικές επιστήμες IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) έκδοση 29. Συγκεκριμένα, διεξήχθη μονομεταβλητή (ανάλυση συχνοτήτων, διάμεσος, διατεταρτημοριακό εύρος), διμεταβλητή (t-test, one way ANOVA, ανάλυση συσχέτισης)



και πολυμεταβλητή ανάλυση (γραμμική παλινδρόμηση) για την εμπειρική διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων.

## **Κεφάλαιο 4. Αποτελέσματα και συζήτηση**

### **4.1 Ερευνητικό ερώτημα 1**

Για την εμπειρική διερεύνηση του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος πραγματοποιήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση [ανάλυση συχνοτήτων, διάμεσος (MDN) και διατεταρτημοριακό εύρος (IQR)] για τους παράγοντες των φιλικών σχέσεων μεταξύ συναδέλφων και μεταξύ εργαζόμενου και προϊσταμένου. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης, που παρουσιάζονται στους παρακάτω πίνακες (

Πίνακας 3 και Πίνακας 4), δείχνουν πως οι συμμετέχοντες έχουν δημιουργήσει αρκετά ισχυρές φιλίες στον χώρο εργασίας (MDN=4, IQR=1). Αντιθέτως, δεν υπάρχουν τόσο ισχυρές φιλίες με τον προϊστάμενο (MDN=2,5, IQR=1). Στη συνέχεια, προκειμένου να ελεγχθεί εάν οι συμμετέχοντες είναι περισσότερο φίλοι με συναδέλφους ή με τον/την προϊστάμενο/η τους κατά μέσο όρο, διενεργήθηκε έλεγχος t δύο εξαρτημένων δειγμάτων - paired samples t-test (Πίνακας 5, Πίνακα 6 και Πίνακα 7). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει ισχυρή θετική στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών ( $r=0.468$ ,  $p<0.001$ ), καθώς και στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές τους ( $t_{102}=7,520$ ,  $p<0.001$ ). Συμπερασματικά, έπειτα από τη στατιστική ανάλυση που έγινε φαίνεται πως υπάρχει θετική συσχέτιση όσον αφορά την ύπαρξη φιλίας μεταξύ συναδέλφων αλλά και με τον προϊστάμενο στο εσωτερικό ενός εργασιακού χώρου. Οι εργαζόμενοι αφιερώνουν αμέτρητες ώρες στον χώρο εργασίας τους και αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία φιλίας μεταξύ των μελών ενός οργανισμού (Zarankin & Kunkel 2019). Τα στοιχεία δείχνουν ότι σε αρκετά μεγάλο ποσοστό οι εργαζόμενοι δημιουργούν ισχυρούς φιλικούς δεσμούς με τους συναδέλφους διότι υπάρχει η πιθανότητα μεταφοράς της φιλίας εκτός εργασιακού πλαισίου, ταυτόχρονα δυνατότητα ενδυνάμωσης της και μεγαλύτερο ποσοστό εμπιστοσύνης σε προσωπικά ζητήματα. Ενώ οι φιλικές σχέσεις με τον προϊστάμενο βρίσκονται σε χαμηλότερα ποσοστά διότι δεν υπάρχει η απαραίτητη εμπιστοσύνη προς το πρόσωπο του και φυσικά δεν υπάρχει ανάλογη προσμονή για συνάντηση.

**Πίνακας 3. Περιγραφικά στατιστικά για τις φιλικές σχέσεις ανάμεσα σε συναδέλφους**

Μεταβλητή	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		MDN	IQR
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		
1 Στη δουλειά έχω δημιουργήσει ισχυρές φιλικές σχέσεις με συναδέλφους μου	3,8%	4	14,4%	15	24,0%	25	35,6%	37	22,1%	23	4	1
2 Συναναστρέφομαι με συναδέλφους μου και εκτός δουλειάς	9,6%	10	15,4%	16	23,1%	24	31,7%	33	20,2%	21	4	2
3 Μπορώ να εμπιστευτώ προσωπικά μου ζητήματα σε συναδέλφους μου	11,5%	12	27,9%	29	24,0%	25	23,1%	24	13,5%	14	3	2
4 Αισθάνομαι ότι μπορώ να εμπιστευτώ αρκετούς συναδέλφους μου	12,5%	13	26,9%	28	31,7%	33	23,1%	24	5,8%	6	3	2
5 Ένας από τους λόγους που ανυπομονώ να πηγαίνω στη δουλειά είναι για να συναντηθώ με τους/τις συναδέλφους μου	10,7%	11	26,2%	27	33,0%	34	21,4%	22	8,7%	9	3	2
6 Δεν νιώθω ότι οι συνάδελφοί μου είναι πραγματικοί φίλοι μου	13,5%	14	28,8%	30	28,8%	30	18,3%	19	10,6%	11	3	2

**Πίνακας 4. Περιγραφικά στατιστικά για τις φιλικές σχέσεις με τον προϊστάμενο**

Μεταβλητή	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		MDN	IQR
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		
1 Έχω δημιουργήσει μια ισχυρή φιλία με τον/την προϊστάμενό/προϊσταμένη μου	25,2%	26	25,2%	26	32,0%	33	14,6%	15	2,9%	3	2,5	1
2 Συναναστρέφομαι με τον/την προϊστάμενό/προϊσταμένη μου και εκτός δουλειάς	36,3%	37	33,3%	34	11,8%	12	10,8%	11	7,8%	8	2	2
3 Μπορώ να εμπιστευτώ προσωπικά μου ζητήματα στον/στην προϊστάμενό/προϊσταμένη μου	31,7%	33	26,2%	27	24,3%	25	12,6%	13	4,9%	5	2	2
4 Αισθάνομαι ότι μπορώ να εμπιστευτώ τον/την προϊστάμενό/προϊσταμένη μου	19,6%	20	24,5%	25	23,5%	24	24,5%	25	7,8%	8	3	2
5 Ένας από τους λόγους που ανυπομονώ να πηγαίνω στη δουλειά είναι για να συναντηθώ με τον/την προϊστάμενο/προϊσταμένη μου	47,1%	48	22,5%	23	21,6%	22	6,9%	7	2,0%	2	2	2
6 Δεν νιώθω ότι ο/η προϊστάμενος/προϊσταμένη μου είναι πραγματικός/ή φίλος/ης μου	15,4%	16	21,4%	22	21,4%	22	19,4%	20	22,3%	23	3	2

**Πίνακας 5. Σύγκριση σχέσεων μεταξύ συναδέλφων και προϊσταμένων**

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Σχέσεις με συναδέλφους	3,1427	103	0,87150	0,08587
	Σχέσεις με προϊστάμενο	2,4466	103	0,94651	0,09326

**Πίνακας 6. Σύγκριση σχέσεων μεταξύ συναδέλφων και προϊσταμένων**

Paired Samples Correlations					
		N	Correlation	Significance	
				One-Sided p	Two-Sided p
Pair 1	Σχέσεις με συναδέλφους & Σχέσεις με προϊστάμενο	103	0,468	<0,001	<0,001

**Πίνακας 7. Σύγκριση σχέσεων μεταξύ συναδέλφων και προϊσταμένων**

Paired Samples Test										
		Paired Differences					t	df	Significance	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				One-Sided p	Two-Sided p
					Lower	Upper				
Pair 1	Σχέσεις με συναδέλφους & Σχέσεις με προϊστάμενο	0,69612	0,93941	0,09256	0,51252	0,87971	7,520	102	<0,001	<0,001

## 4.2 Ερευνητικό ερώτημα 2

Για την εμπειρική διερεύνηση του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος πραγματοποιήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση [ανάλυση συχνοτήτων, διάμεσος (MDN) και διατεταρτημοριακό εύρος (IQR)] για τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τις επιπτώσεις των φιλικών σχέσεων στο χώρο εργασίας (Πίνακας 8 και Πίνακας 9). Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι υπάρχει μεγάλη συμφωνία όσον αφορά τα οφέλη και τη βελτίωση του εργασιακού κλίματος (MDN=4, IQR=1), ενώ μια πιο ουδέτερη στάση υπάρχει σχετικά με τους κινδύνους. Η ύπαρξη φιλίας στο χώρο εργασίας έχει ευεργετικά οφέλη σύμφωνα με την έρευνα Sias κ.ά. (2012), η οποία σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με τα περιγραφικά στατιστικά και τα στοιχεία που έχουν συλλεχθεί στην παρούσα έρευνα και περιέχουν οι παρακάτω πίνακες. Οι εργαζόμενοι μέσα από την καθημερινή εμπειρία τους στον εργασιακό χώρο παρατηρούν πως οι φιλικές σχέσεις βελτιώνουν όλο το φάσμα της επικοινωνίας, του σωστού κλίματος, ενισχύουν την παραγωγικότητα και δημιουργούν προοπτικές εξέλιξης. Στην αντίθετη πλευρά, τα στοιχεία δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι πιστεύουν πως οι πιθανοί κίνδυνοι δεν είναι σε μεγάλο βαθμό ικανοί να ταράξουν το κλίμα ενός οργανισμού. Πιο συγκεκριμένα, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως υπάρχει μια πιο ουδέτερη στάση απέναντι στους πιθανούς κινδύνους,

καθώς ένα σημαντικό ποσοστό ανθρώπων βρίσκεται κάπου στη μέση σχετικά τις απόψεις του και υπάρχει ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό κοινών απαντήσεων ενάντια στα μειονεκτήματα που δείχνει ότι το κοινό πιστεύει πως δεν γίνεται κατάχρηση της εργασιακής φιλίας με σκοπό το συμφέρον.

**Πίνακας 8. Περιγραφικά στατιστικά για τα οφέλη από τις φιλίες στον χώρο εργασίας**

Μεταβλητή	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		MDN	IQR	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N			
1	Ενισχύουν την αλληλοϋποστήριξη μεταξύ συναδέλφων	0,0%	0	5,8%	6	19,2%	20	47,1%	49	27,9%	29	4	3
2	Βελτιώνουν το εργασιακό κλίμα	0,0%	0	1,9%	2	13,6%	14	41,7%	43	42,7%	44	4	1
3	Βελτιώνουν την επικοινωνία	0,0%	0	2,9%	3	11,7%	12	43,7%	45	41,7%	43	4	1
4	Κάνουν τη δύσκολη δουλειά ευκολότερη	0,0%	0	2,9%	3	21,4%	22	49,5%	51	26,2%	27	4	1
5	Βοηθούν τους εργαζόμενους να κάνουν τη δουλειά τους	0,0%	0	5,8%	6	21,2%	22	49,0%	51	24,0%	25	4	1
6	Ενισχύουν την παραγωγικότητα	0,0%	0	3,8%	4	15,4%	16	53,8%	56	26,9%	28	4	1
7	Βελτιώνουν τη σχέση προϊσταμένου-υφισταμένων	3,8%	4	3,8%	4	31,7%	33	42,3%	44	18,3%	19	4	1
8	Βοηθούν τους εργαζόμενους να εξελιχθούν	1,9%	2	4,8%	5	31,7%	33	40,4%	42	21,2%	22	4	1
9	Είναι μέσο επαγγελματικής ανέλιξης	4,9%	5	14,6%	15	32,0%	33	31,1%	32	17,5%	18	3	1

**Πίνακας 9. Περιγραφικά στατιστικά για τους κινδύνους από τις φιλίες στον χώρο εργασίας**

Μεταβλητή	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		MDN	IQR	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N			
1	Πυροδοτούν κουτσομπολιά στο γραφείο	6,7%	7	20,2%	21	25,0%	26	30,8%	32	17,3%	18	3	2
2	Είναι η αιτία ανάπτυξης ερωτικών σχέσεων	9,6%	10	23,1%	24	32,7%	34	26,0%	27	8,7%	9	3	2
3	Αποσπούν τους εργαζόμενους από τη δουλειά τους	13,5%	14	33,7%	35	30,8%	32	18,3%	19	3,8%	4	3	1
4	Χρησιμοποιούνται ως δικαιολογία ή συγχωροχάρτι για	16,3%	17	37,5%	39	21,2%	22	19,2%	20	5,8%	6	2	2

	ανάρμοστες συμπεριφορές												
5	Υπονομεύουν την αξιοκρατία	14,4%	15	33,7%	35	26,0%	27	12,5%	13	13,5%	14	3	2
6	Μετατοπίζουν την αφοσίωση από τον οργανισμό στους φίλους	9,6%	10	36,5%	38	31,7%	33	16,3%	17	5,8%	6	3	1
7	Είναι απειλή για την τήρηση της ιεραρχίας	15,4%	16	40,4%	42	20,2%	21	15,4%	16	8,7%	9	2	1
8	Είναι απειλή για την εξουσία των μάνατζερ	19,2%	20	33,7%	35	24,0%	25	18,3%	19	4,8%	5	2	1

### 4.3 Ερευνητικό ερώτημα 3

Για τη διερεύνηση του τρίτου ερευνητικού ερωτήματος ελέγχθηκαν τυχόν διαφορές στις αντιλήψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τα οφέλη, τους κινδύνους από την ύπαρξη φιλικών σχέσεων βάσει δημογραφικών χαρακτηριστικών. Συγκεκριμένα, για να ελεγχθεί εάν ο παράγοντας του φύλου έχει κάποιο καθοριστικό ρόλο στις αντιλήψεις τις αυτές, διενεργήθηκε έλεγχος t δυο ανεξάρτητων δειγμάτων (independent samples test, Πίνακας 10, Πίνακας 11 και Πίνακας 12). Δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές τους, ούτε για τα οφέλη ( $t_{103}=0,51$ ,  $p=0,698$ ) ούτε για τους κινδύνους ( $t_{103}=1,671$ ,  $p=0,535$ ).

**Πίνακας 10. Οφέλη, κίνδυνοι και φύλο: περιγραφικά στατιστικά**

Group Statistics					
	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Οφέλη	Άνδρας	28	3,9658	,57486	,10864
	Γυναίκα	75	3,8931	,65720	,07589
Κίνδυνοι	Άνδρας	28	2,9955	,91634	,17317
	Γυναίκα	75	2,6767	,84056	,09706

**Πίνακας 11. Οφέλη, κίνδυνοι και φύλο: έλεγχος t δυο ανεξάρτητων δειγμάτων**

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Οφέλη	Equal variances assumed	,152	,698	,515	101	,304	,607	,07263	,14091	-,20689	,35214
	Equal variances not assumed			,548	54,999	,293	,586	,07263	,13252	-,19295	,33820
Κίνδυνοι	Equal variances assumed	,388	,535	1,671	101	,049	,098	,31887	,19079	-,05960	,69734

	Equal variances not assumed			1,606	45,007	,058	,115	,31887	,19852	-,08096	,71870
--	-----------------------------	--	--	-------	--------	------	------	--------	--------	---------	--------

**Πίνακας 12. Οφέλη, κίνδυνοι και φύλο: έλεγχος t δυο ανεξάρτητων δειγμάτων**

Independent Samples Effect Sizes					
		Standardizer <sup>a</sup>	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
Οφέλη	Cohen's d	,63624	,114	-,320	,548
	Hedges' correction	,64101	,113	-,318	,544
	Glass's delta	,65720	,111	-,324	,545
Κίνδυνοι	Cohen's d	,86147	,370	-,068	,806
	Hedges' correction	,86794	,367	-,067	,800
	Glass's delta	,84056	,379	-,060	,816

a. The denominator used in estimating the effect sizes.  
Cohen's d uses the pooled standard deviation.  
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.  
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Για τον έλεγχο με βάση την κατοχή θέσης ευθύνης ως προς τις επιπτώσεις διενεργήθηκε επίσης έλεγχος t δυο ανεξάρτητων δειγμάτων (independent samples test, Πίνακας 13 και Πίνακας 14). Τα αποτελέσματα δεν έδειξαν στατιστικά σημαντική διαφορά ούτε για τα οφέλη ( $t_{104} = -0.130$ ,  $p=0.138$ , βλ.) ούτε για τους κινδύνους βάσει της κατοχής θέσης ευθύνης ( $t_{104}=0.351$ ,  $p=0.907$ ).

**Πίνακας 13. Οφέλη, κίνδυνοι και κατοχή θέσης ευθύνης: περιγραφικά στατιστικά**

Group Statistics					
	Κατοχή θέσης ευθύνης	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Οφέλη	Όχι	48	3,9071	,57501	,08300
	Ναι	56	3,9234	,68144	,09106
Κίνδυνοι	Όχι	48	2,7943	,87538	,12635
	Ναι	56	2,7344	,86276	,11529

**Πίνακας 14. Οφέλη, κίνδυνοι και κατοχή θέσης ευθύνης: έλεγχος t δυο ανεξάρτητων δειγμάτων**

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
						One-Sided p	Two-Sided p				
Οφέλη	Equal variances assumed	2,230	,138	-,130	102	,448	,897	-,01625	,12483	-,26384	,23135
	Equal variances not assumed			-,132	101,980	,448	,895	-,01625	,12321	-,26063	,22814



Κίνδυνοι	Equal variances assumed	,014	,907	,351	102	,363	,727	,05990	,17085	-,27899	,39878
	Equal variances not assumed			,350	99,125	,363	,727	,05990	,17104	-,27949	,39928

Για τον έλεγχο τυχόν διαφορών βάσει του επιπέδου εκπαίδευσης, διενεργήθηκε ανάλυση one way anova test (Πίνακας 15, Πίνακας 16 και Πίνακας 17). Στο έλεγχο αυτόν δεν εντοπίστηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά ούτε για τα οφέλη  $f(4,98) = 1,079$ ,  $p = 0,371$ , ούτε για τους κινδύνους  $f(4,98) = 0,129$ ,  $p = 0,972$ .

**Πίνακας 15: Οφέλη, κίνδυνοι και επίπεδο εκπαίδευσης: One way ANOVA**

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Οφέλη	Between Groups	1,725	4	,431	1,079	,371
	Within Groups	39,185	98	,400		
	Total	40,911	102			
Κίνδυνοι	Between Groups	,403	4	,101	,129	,972
	Within Groups	76,493	98	,781		
	Total	76,896	102			

**Πίνακας 16: Οφέλη, κίνδυνοι και επίπεδο εκπαίδευσης: One way ANOVA**

ANOVA Effect Sizes <sup>a,b</sup>		Point Estimate	95% Confidence Interval	
			Lower	Upper
Οφέλη	Eta-squared	,042	,000	,106
	Epsilon-squared	,003	-,041	,069
	Omega-squared Fixed-effect	,003	-,040	,069
	Omega-squared Random-effect	,001	-,010	,018
Κίνδυνοι	Eta-squared	,005	,000	,003
	Epsilon-squared	-,035	-,041	-,038
	Omega-squared Fixed-effect	-,035	-,040	-,038
	Omega-squared Random-effect	-,009	-,010	-,009

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.  
b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

**Πίνακας 17: Οφέλη, κίνδυνοι και επίπεδο εκπαίδευσης: Post hoc tests**

Multiple Comparisons				Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Dependent Variable	(I) Σπουδές	(J) Σπουδές					Lower Bound	Upper Bound
Οφέλη	Bonferroni	Υποχρεωτική	Δευτεροβάθμια	-,16667	,47425	1,000	-1,5287	1,1954
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	-,11944	,45696	1,000	-1,4318	1,1929
			Μεταπτυχιακό	-,01868	,46229	1,000	-1,3464	1,3090
			Διδακτορικό	-,47475	,48608	1,000	-1,8708	,9213
		Δευτεροβάθμια	Υποχρεωτική	,16667	,47425	1,000	-1,1954	1,5287
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	,04722	,18406	1,000	-,4814	,5758
			Μεταπτυχιακό	,14799	,19692	1,000	-,4176	,7135
			Διδακτορικό	-,30808	,24767	1,000	-1,0194	,4032
		Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	Υποχρεωτική	,11944	,45696	1,000	-1,1929	1,4318
			Δευτεροβάθμια	-,04722	,18406	1,000	-,5758	,4814
			Μεταπτυχιακό	,10077	,15058	1,000	-,3317	,5332
			Διδακτορικό					

			Διδακτορικό	,35530	,21269	980	-,9661	,2555
		Μεταπτυχιακό	Υποχρεωτική	,01868	,46229	1,000	-,13090	,13464
			Δευτεροβάθμια	-,14799	,19692	1,000	-,7135	,4176
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	-,10077	,15058	1,000	-,5332	,3317
			Διδακτορικό	-,45607	,22392	444	-,10991	,1870
		Διδακτορικό	Υποχρεωτική	,47475	,48608	1,000	-,9213	,18708
			Δευτεροβάθμια	,30808	,24767	1,000	-,4032	,10194
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	,35530	,21269	980	-,2555	,9661
			Μεταπτυχιακό	,45607	,22392	444	-,1870	,10991
	Dunnett T3	Υποχρεωτική	Δευτεροβάθμια	-,16667	,46114	1,000	-,98812	,95479
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	-,11944	,45523	1,000	-,10,8951	,10,6562
			Μεταπτυχιακό	-,01868	,46245	1,000	-,9,5193	,9,4819
			Διδακτορικό	-,47475	,47119	912	-,8,7746	,7,8251
		Δευτεροβάθμια	Υποχρεωτική	,16667	,46114	1,000	-,9,5479	,9,8812
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	,04722	,15756	1,000	-,4,211	,5,155
			Μεταπτυχιακό	,14799	,17735	993	-,3,756	,6,716
			Διδακτορικό	-,30808	,19902	722	-,9,251	,3,089
		Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	Υποχρεωτική	,11944	,45523	1,000	-,10,6562	,10,8951
			Δευτεροβάθμια	-,04722	,15756	1,000	-,5,155	,4,211
			Μεταπτυχιακό	,10077	,16134	999	-,3,677	,5,692
			Διδακτορικό	-,35530	,18490	467	-,9,350	,2,243
		Μεταπτυχιακό	Υποχρεωτική	,01868	,46245	1,000	-,9,4819	,9,5193
			Δευτεροβάθμια	-,14799	,17735	993	-,6,716	,3,756
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	-,10077	,16134	999	-,5,692	,3,677
			Διδακτορικό	-,45607	,20203	266	-,1,0741	,1,620
		Διδακτορικό	Υποχρεωτική	,47475	,47119	912	-,7,8251	,8,7746
			Δευτεροβάθμια	,30808	,19902	722	-,3,089	,9,251
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	,35530	,18490	467	-,2,243	,9,350
			Μεταπτυχιακό	,45607	,20203	266	-,1,620	,1,0741
	Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	Υποχρεωτική	Διδακτορικό	-,47475	,48608	703	-,1,6708	,7,213
		Δευτεροβάθμια	Διδακτορικό	-,30808	,24767	517	-,9,175	,3,013
		Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	Διδακτορικό	-,35530	,21269	268	-,8,786	,1,680
		Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό	-,45607	,22392	132	-,1,0070	,0,949
Κίνδυνος	Bonferroni	Υποχρεωτική	Δευτεροβάθμια	-,21094	,66261	1,000	-,2,1139	,1,6921
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	-,24028	,63845	1,000	-,2,0739	,1,5933
			Μεταπτυχιακό	-,21336	,64590	1,000	-,2,0684	,1,6417
			Διδακτορικό	-,05114	,67914	1,000	-,2,0016	,1,8993
		Δευτεροβάθμια	Υποχρεωτική	,21094	,66261	1,000	-,1,6921	,2,1139
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	-,02934	,25716	1,000	-,7,679	,7,092
			Μεταπτυχιακό	-,00242	,27514	1,000	-,7,926	,7,878
			Διδακτορικό	,15980	,34604	1,000	-,8,340	,1,1536
		Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	Υποχρεωτική	,24028	,63845	1,000	-,1,5933	,2,0739
			Δευτεροβάθμια	,02934	,25716	1,000	-,7,092	,7,679
			Μεταπτυχιακό	,02692	,21038	1,000	-,5,773	,6,311
			Διδακτορικό	,18914	,29716	1,000	-,6,643	,1,0426
		Μεταπτυχιακό	Υποχρεωτική	,21336	,64590	1,000	-,1,6417	,2,0684
			Δευτεροβάθμια	,00242	,27514	1,000	-,7,878	,7,926
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	-,02692	,21038	1,000	-,6,311	,5,773
			Διδακτορικό	,16223	,31285	1,000	-,7,363	,1,0607
		Διδακτορικό	Υποχρεωτική	,05114	,67914	1,000	-,1,8993	,2,0016
			Δευτεροβάθμια	-,15980	,34604	1,000	-,1,1536	,8,340
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	-,18914	,29716	1,000	-,1,0426	,6,643
			Μεταπτυχιακό	-,16223	,31285	1,000	-,1,0607	,7,363
	Dunnett T3	Υποχρεωτική	Δευτεροβάθμια	-,21094	,21446	971	-,8,977	,4,758
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	-,24028	,14715	664	-,6,964	,2,158
			Μεταπτυχιακό	-,21336	,17839	916	-,7,601	,3,334
			Διδακτορικό	-,05114	,28614	1,000	-,1,0284	,9,261
		Δευτεροβάθμια	Υποχρεωτική	,21094	,21446	971	-,4,758	,8,977
			Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	-,02934	,24461	1,000	-,7,670	,7,083
			Μεταπτυχιακό	-,00242	,26458	1,000	-,7,915	,7,866
			Διδακτορικό	,15980	,34649	1,000	-,9,200	,1,2396
		Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	Υποχρεωτική	,24028	,14715	664	-,2,158	,6,964
			Δευτεροβάθμια	,02934	,24461	1,000	-,7,083	,7,670

		Μεταπτυχιακό	,02692	,21369	1,000	-,5930	,6468
		Διδακτορικό	,18914	,30938	,999	-,8103	,11886
	Μεταπτυχιακό	Υποχρεωτική	,21336	,17839	,916	-,3334	,7601
		Δευτεροβάθμια	,00242	,26458	1,000	-,7866	,7915
		Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	-,02692	,21369	1,000	-,6468	,5930
		Διδακτορικό	,16223	,32540	1,000	-,8657	,11902
	Διδακτορικό	Υποχρεωτική	,05114	,28614	1,000	-,9261	,10284
		Δευτεροβάθμια	-,15980	,34649	1,000	-,12396	,9200
		Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	-,18914	,30938	,999	-,11886	,8103
		Μεταπτυχιακό	-,16223	,32540	1,000	-,11902	,8657
Dunnnett t (2-sided) <sup>a</sup>	Υποχρεωτική	Διδακτορικό	-,05114	,67914	1,000	-,17223	,16200
		Δευτεροβάθμια	,15980	,34604	,967	-,6917	,10113
	Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ	Διδακτορικό	,18914	,29716	,905	-,5421	,9203
		Μεταπτυχιακό	,16223	,31285	,951	-,6076	,9320

a. Dunnnett t-tests treat one group as a control, and compare all other groups against it.

Τέλος για τη διερεύνηση τυχόν διαφορών στις αντιλήψεις για τα οφέλη και τους κινδύνους από την ύπαρξη φιλικών σχέσεων στον χώρο εργασίας διενεργήθηκε ανάλυση συσχέτισης (Πίνακας 18), ωστόσο δεν εντοπίστηκε κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών. Αυτό σημαίνει ότι οι αντιλήψεις περί οφελών και κινδύνων δεν σχετίζονται με την ηλικία των συμμετεχόντων.

**Πίνακας 18. Οφέλη και κίνδυνοι και ηλικία: ανάλυση συσχέτισης**

Correlations		Ηλικία	Οφέλη	Κίνδυνοι
Ηλικία	Pearson Correlation	--		
	N	99		
Οφέλη	Pearson Correlation	,028	--	
	Sig. (2-tailed)	,780		
	N	99	104	
Κίνδυνοι	Pearson Correlation	-,041	-,084	--
	Sig. (2-tailed)	,685	,396	
	N	99	104	104

## 4.4 Ερευνητικό ερώτημα 4

Για την εμπειρική διερεύνηση του τέταρτου ερευνητικού ερωτήματος πραγματοποιήθηκε αρχικά περιγραφική στατιστική ανάλυση [ανάλυση συχνοτήτων, διάμεσος (MDN) και διατεταρτημοριακό εύρος (IQR)] για την εργασιακή απόδοση και ικανοποίηση. Στη συνέχεια διενεργήθηκε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για καθεμία από τις δύο εξαρτημένες μεταβλητές, την εργασιακή απόδοση και την εργασιακή ικανοποίηση. Συνολικά, οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι είναι ευχαριστημένοι με την εργασία τους (Πίνακας 19) και αξιολογούν ιδιαίτερα θετικά και την εργασιακή τους απόδοση (MDN=4, IQR=1, Πίνακας 20). Τα αποτελέσματα της ανάλυσης παλινδρόμησης για την εργασιακή ικανοποίηση, που παρουσιάζονται στους ακόλουθους πίνακες (Πίνακας 21 και Πίνακας 22), δείχνουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται θετικά

από την ύπαρξη φιλικών σχέσεων με τον/την προϊστάμενο/η ( $\beta=0,459$ ,  $p<,001$ ). Αντίθετα, η σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και φιλίας με συναδέλφους δεν είναι στατιστικά σημαντική ( $\beta=-0,111$ ,  $p= 0,284$ , Πίνακας 21 και Πίνακας 22). Οι ευκαιρίες για ανάπτυξη στενών φιλικών σχέσεων στον χώρο εργασίας θεωρείται βασικό συστατικό στοιχείο της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς καθορίζει εν μέρει τη συναισθηματική απόκριση των εργαζομένων σε αυτή (Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1975; Brief & Aldag 1975). Όσον αφορά στις σχέσεις εργαζομένων και προϊσταμένων, η ποιότητα της διαπροσωπικής τους αλληλεπίδρασης, τόσο εντός όσο και εκτός του χώρου εργασίας, έχει βρεθεί να επηρεάζει θετικά την εργασιακή ικανοποίηση (Cheung κ.ά., 2009), καθώς η δυαδική αυτή σχέση καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την εμπειρία του εργαζομένου από τον εργοδότη οργανισμό (Mardanon κ.ά., 2008). Οι καλής ποιότητας σχέσεις εργαζομένου-προϊσταμένου/ης καταδεικνύουν ότι υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης, υποστήριξης και προσοχής και οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να κάνουν εργασίες που τους αρέσουν περισσότερο και τους παρέχουν περισσότερες προκλήσεις, πράγμα που ενισχύει την εργασιακή τους ικανοποίηση (Stringer, 2006). Ωστόσο, ως προς την επίδραση των φιλικών σχέσεων μεταξύ συναδέλφων στην εργασιακή ικανοποίηση, παρότι έχει βρεθεί σε πολλές περιπτώσεις να είναι θετική, το πρόσημο της σχέσης αυτής φαίνεται να εξαρτάται από τη δύναμη της σχέσης αυτής (Winstead, κ.ά., 1995). Σύμφωνα με το μοντέλο του Wright (1984, όπως αναφέρεται στους Winstead, κ.ά., 1995), όταν οι φιλικές σχέσεις στον χώρο εργασίας είναι δύσκολο να διατηρηθούν, εξαιτίας παρανοήσεων, σύγκρουσης στόχων και του κόπου που απαιτείται να διαχειριστεί κανείς αυτές τις συγκρούσεις, τότε η επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση θα είναι αρνητική. Επίσης, σχετικές έρευνες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι τείνουν να αναπτύσσουν στενότερους φιλικούς δεσμούς όταν αισθάνονται δυσαρέσκεια από την εργασία τους, ως μια μορφή συσπείρωσης ενάντια στον εργοδότη οργανισμό (Morrison, 2008).

**Πίνακας 19. Εργασιακή ικανοποίηση: περιγραφικά στατιστικά**

Μεταβλητή	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		DN	IQR	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N			
1	Σε γενικές γραμμές, δεν μου αρέσει η δουλειά μου	31,4%	32	31,4%	32	16,7%	17	13,7%	14	6,9%	7	2	2
2	Συνολικά, είμαι ευχαριστημένος/η με τη δουλειά μου	3,9%	4	12,7%	13	19,6%	20	43,1%	44	20,6%	21	4	1

3	Γενικά, μου αρέσει να δουλεύω εδώ	4,9%	5	8,8%	9	19,6%	20	48,0%	49	18,6%	19	4	1
---	-----------------------------------	------	---	------	---	-------	----	-------	----	-------	----	---	---

**Πίνακας 20. Εργασιακή απόδοση: περιγραφικά στατιστικά**

Μεταβλητή	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		MDN	IQR
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		
1	Εκπληρώνω όλα μου τα καθήκοντα όπως ορίζονται από την περιγραφή της συγκεκριμένης θέσης εργασίας											
2	Εκπληρώνω με συνέπεια όλες τις τυπικές απαιτήσεις για ικανοποιητική εργασιακή απόδοση											
3	Εκτελώ τα εργασιακά μου καθήκοντα ευσυνείδητα											
4	Ολοκληρώνω ικανοποιητικά όλα τα καθήκοντα που μου ανατίθενται											
5	Μερικές φορές παραμελώ πτυχές της εργασίας μου που είμαι αναγκασμένος/η να εκτελώ											

**Πίνακας 21: Εργασιακή ικανοποίηση και φιλικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο: ανάλυση παλινδρόμησης (model summary)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,418 <sup>a</sup>	,175	,158	,91027	2,015

a. Predictors: (Constant), Φιλικές σχέσεις με συναδέλφους, Φιλικές σχέσεις με προϊστάμενο  
b. Dependent Variable: Εργασιακή ικανοποίηση

**Πίνακας 22: Εργασιακή ικανοποίηση και φιλικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο: ανάλυση παλινδρόμησης**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,902	,349		8,304	<,001		
	Φιλίες με συναδέλφους	-,126	,117	-,111	-1,078	,284	,782	1,279
	Φιλίες με προϊστάμενο/η	,480	,108	,459	4,442	<,001	,782	1,279

a. Dependent Variable: Εργασιακή ικανοποίηση

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την επίδραση των φιλικών σχέσεων στην εργασιακή απόδοση δείχνουν, η εργασιακή απόδοση επηρεάζεται θετικά μόνο από την ύπαρξη φιλικών σχέσεων με τους συναδέλφους ( $\beta=0.225$ ,  $p=0,046$ , Πίνακας 23 και Πίνακας 24). Ανώτερα στελέχη εταιρειών θεωρούν τις φιλίες μεταξύ των συναδέλφων εντός

εργασιακού χώρου βασικό συστατικό για την επίτευξη καλύτερης επικοινωνίας και απόδοσης (Berman κ.ά., 2002), διότι διευκολύνει τη γρήγορη ανταλλαγή πληροφοριών, την παροχή βοήθειας, την συναισθηματική υποστήριξη και κατανόηση, έχοντας ως αποτέλεσμα τη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων, μεταξύ άλλων (Methot κ.ά., 2016; Hamilton, 2007). Ωστόσο, όπως και στην περίπτωση της σχέσης μεταξύ φιλίας και ικανοποίησης, η επίδραση των φιλικών σχέσεων στην εργασιακή απόδοση μπορεί να είναι και αρνητική ανάλογα με την ποιότητά της. Πιο αναλυτικά, όταν οι φιλικές σχέσεις αποκτούν μια μορφή παρεμπόδισης, εξαιτίας του χρόνου και της προσοχής που απαιτούν, τότε η σχέση με την απόδοση μπορεί να είναι αρνητική (Methot κ.ά., 2016).

**Πίνακας 23: Εργασιακή απόδοση και φιλικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο: ανάλυση παλινδρόμησης (model summary)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,203 <sup>a</sup>	,041	,022	,60862	2,202
a. Predictors: (Constant), Φιλικές σχέσεις με συναδέλφους, Φιλικές σχέσεις με προϊστάμενο					
b. Dependent Variable: Εργασιακή απόδοση					

**Πίνακας 24: Εργασιακή απόδοση και φιλικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενο: ανάλυση παλινδρόμησης**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,687	,234		15,778	<,001		
	Φιλίες με συναδέλφους	,159	,078	,225	2,026	,046	,782	1,279
	Φιλίες με προϊστάμενο/η	-,044	,072	-,068	-,613	,541	,782	1,279
a. Dependent Variable: Εργασιακή απόδοση								

## Κεφάλαιο 5. Συμπεράσματα

### 5.1 Ανακεφαλαίωση

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ερευνήθηκε το φαινόμενο της δημιουργίας φιλικών σχέσεων στους χώρους εργασίας, το οποίο απασχολεί τους οργανισμούς και την έρευνα για δεκαετίες. Στην ενότητα της βιβλιογραφικής επισκόπησης γίνεται εκτενής αναφορά στον ρόλο και στους άξονες της φιλίας που υπάρχουν στον εργασιακό χώρο, καθώς και πως αυτό επηρεάζει τις καθημερινές στάσεις και συμπεριφορές των εργαζομένων. Στο ερευνητικό σκέλος της εργασίας μελετήθηκε ο βαθμός ύπαρξης φιλικών σχέσεων στον χώρο εργασίας, τόσο ανάμεσα σε συναδέλφους όσο και ανάμεσα στους εργαζομένους και τον/την προϊστάμενο/η τους, καθώς και οι αντιλήψεις των εργαζομένων για τα οφέλη και τους κινδύνους από την ύπαρξη των σχέσεων αυτών. Επιπρόσθετα, διερευνήθηκε η επίδραση των φιλικών σχέσεων στην εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση. Για τον σκοπό αυτό, τέθηκαν τέσσερα ερευνητικά ερωτήματα, για την εμπειρική διερεύνηση των οποίων υιοθετήθηκε ποσοτική μεθοδολογία και συγκεκριμένα διαδικτυακή επισκόπηση. Για τη συλλογή των πρωτογενών δεδομένων κατασκευάστηκε ηλεκτρονικό δομημένο ερωτηματολόγιο, με ερωτήσεις από δημοσιευμένες στη διεθνή βιβλιογραφία κλίμακες μέτρησης. Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από σαράντα πέντε (45) ερωτήσεις και η μέτρηση των μεταβλητών που απαρτίζουν κάθε παράγοντα έγινε με τη χρήση 5-βάθμιας κλίμακας Likert. Πληθυσμός στόχος της έρευνας ήταν ενήλικοι εργαζόμενοι του δημοσίου και ευρύτερου τομέα ή του ιδιωτικού τομέα. Συνολικά, συλλέχθηκαν 104 ερωτηματολόγια κατάλληλα για στατιστική ανάλυση, τα οποία διανεμήθηκαν μέσω των κοινωνικών δικτύων των ερευνητών.

Από την ανάλυση των δεδομένων διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι δημιουργούν φιλικούς δεσμούς με τους συναδέλφους τους, ενώ σε μικρότερο βαθμό δημιουργούνται με τον/την προϊστάμενο/η . Επίσης, οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν κατά κύριο λόγο οφέλη από την ύπαρξη φιλικών σχέσεων και σε μικρότερο βαθμό κινδύνους. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων πως δεν βρέθηκε να επηρεάζουν με κάποιο τρόπο τις αντιλήψεις για τις φιλικές σχέσεις εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες δηλώνουν ευχαριστημένοι με την εργασία τους και αυτό-αξιολογούν αρκετά υψηλά τις εργασιακές τους επιδόσεις. Τέλος, όσον αφορά στην επίδραση των φιλικών σχέσεων στην εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή απόδοση, διαπιστώθηκε από την ανάλυση ότι η πρώτη επηρεάζεται θετικά από τις φιλικές σχέσεις με τον/την προϊστάμενο/η ενώ η δεύτερη από τις φιλικές σχέσεις

με συναδέλφους. Οι φιλικές σχέσεις στις περισσότερες μορφές και η σωστή χρήση τους είναι ένα πλεονέκτημα για τη σωστή διαχείριση και λειτουργία ενός οργανισμού.

## **5.2 Πρακτικές προεκτάσεις**

Τα ευρήματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε ανάμεσα στους εργαζόμενους αποτυπώνουν πως υπάρχουν φιλικές σχέσεις σε μεγάλο ποσοστό και επηρεάζουν με θετικό τρόπο τη ψυχολογία τους, τη δημιουργία ευχάριστου κλίματος και τη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων. Οι εργοδότες πρέπει να αντιμετωπίζουν τη φιλία σαν κάτι αναπόφευκτο και να προσπαθούν να επωφεληθούν από αυτό. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η εκπαίδευση των εργαζομένων ώστε να αποκτήσουν γνώσεις για τη σωστή διαχείριση της φιλίας στον εργασιακό χώρο. Αυτό είναι εφικτό να γίνει μέσω σεμιναρίων και προγραμμάτων παρακολούθησης εντός του οργανισμού, που θα οδηγήσει σε σωστή κριτική σκέψη και βούληση. Είναι σημαντικό οι διοικούντες να αντιμετωπίζουν τις φιλικές σχέσεις με θετικό τρόπο και να εκμεταλλευτούν αυτό το φαινόμενο με σκοπό την πρόοδο και την εξέλιξη. Ο εκάστοτε φορέας θα πρέπει να θέτει εξ' αρχής την πολιτική που ακολουθεί σχετικά με τη φιλία σε όλες τις μορφές της και να υπάρχουν κανόνες για την τήρηση της. Επίσης, στις μέρες μας η επιστήμη της ψυχολογίας είναι πιο κοντά σε όλους και για αυτό το λόγο είναι αναπόσπαστο κομμάτι από όλους τους εργασιακούς χώρους ένας ειδικός σύμβουλος ψυχολογίας, ο οποίος θα έχει τη δυνατότητα να βοηθήσει τους εργαζομένους και να βελτιώσει με τις συμβουλές του τις συνθήκες που δημιουργούνται μέσα από τις καθημερινές τριβές. Επιπλέον, η έρευνα θα μπορούσε να επεκταθεί στην εργασιακή ηθική των εργαζομένων και στο ποσοστό διατήρησης της εντός εργασιακού χώρου παράλληλα με την ύπαρξη φιλίας.

## **5.3 Περιορισμοί και μελλοντικές έρευνες**

Σημαντικό είναι να αναφερθούν οι βασικοί περιορισμοί και οι αδυναμίες που υπήρξαν στην έρευνα, με σκοπό τη σωστή αξιοποίηση των ευρημάτων. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε εργαζόμενους του δημόσιου ή ευρύτερου τομέα και σε ιδιωτικούς υπαλλήλους, ενεργούς επαγγελματικά με τουλάχιστον 6μηνη παρουσία στον ίδιο εργασιακό χώρο. Αποκλεισμένοι από την έρευνα θεωρήθηκαν οι άνεργοι, οι αυτοαπασχολούμενοι και όσοι είχαν σύντομη παρουσία στο χώρο εργασίας τους. Αδυναμία της έρευνας ήταν πως οι μακροχρόνια άνεργοι με παλαιότερη επαγγελματική εμπειρία δεν θα μπορούσαν να συμμετέχουν στο ερωτηματολόγιο. Κάποιοι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης ενδέχεται να μην έχουν εμπειρισταωμένη άποψη επί του θέματος.



Μια νέα μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί στους ελεύθερους επαγγελματίες και στη πιθανή συνεργασία με κάποιο άτομο του φιλικού κύκλου τους. Επίσης, σε μια μελλοντική έρευνα θα ήταν δυνατή η συλλογή απόψεων και δεδομένων από τους συμμετέχοντες με σκοπό να προτείνουν νέες ιδέες που θα βοηθήσουν στη μελέτη σχετικά με την ιδανική συνεργασία σε συνδυασμό με τη φιλία εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να συμβάλλει στην κατανόηση της φύσης των πολύπλοκων αυτών σχέσεων και τα αποτελέσματά της μπορούν να αξιοποιηθούν από την ηγεσία των οργανισμών για την ανάπτυξη πρακτικών και πολιτικών διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού με στόχο την ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης και κατ' επέκταση της οργανωσιακής απόδοσης. Για τον λόγο αυτό υπάρχει ανάγκη περαιτέρω μελέτης του διάχυτου αυτού φαινομένου, λαμβάνοντας υπόψη όχι μόνο τις σημαντικές αλλαγές στις συνθήκες και τους τρόπους εργασίας, αλλά και το γεγονός στην Ελλάδα η σχετική έρευνα είναι εξαιρετικά περιορισμένη.

# Βιβλιογραφία

- Akila, A., & Priyadarshini, R. G. (2018). The impact of workplace friendships on organizational commitment and intention to leave. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 390(1),). IOP Publishing. p. 012064
- Anderson, C. M., & Martin, M. M. (1995). Why employees speak to coworkers and bosses: Motives, gender, and organizational satisfaction. *The Journal of Business Communication*, 32(3), 249-265.
- Ashton, W. A., & Fuehrer, A. (1993). Effects of gender and gender role identification of participant and type of social support resource on support seeking. *Sex roles*, 28, 461-476.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, Jr, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Boyd, N. G., & Taylor, R. R. (1998). A developmental approach to the examination of friendship in leader-follower relationships. *The Leadership Quarterly*, 9(1), 1-26.
- Brief, A. P., & Aldag, R. J. (1975). Employee reactions to job characteristics: A constructive replication. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 182-186.
- Bryman, A., & Bell, E. (2019). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Buunk, B. P., Doosje, B. J., Jans, L. G., & Hopstaken, L. E. (1993). Perceived reciprocity, social support, and stress at work: The role of exchange and communal orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 801.
- Campbell, F. (2003). A two-way partnership. *Pottery in Australia*, 42(3), 80-81.
- Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel Psychology*, 46(4), 823-847.
- Cheung, M. F., Wu, W. P., Chan, A. K., & Wong, M. M. (2009). Supervisor-subordinate guanxi and employee work outcomes: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 77-89.
- Cole, J. (1993). Supervising a staffer who is also a friend. *Supervisory Management*, 38(7), 3-4.
- Crabtree, S. (2004). Getting personal in the workplace: Are negative relationships squelching productivity in your company. *Gallup Management Journal*, 10(1), 208.

- Crampton, S. M., & Mishra, J. M. (1999). Women in management. *Public Personnel Management*, 28(1), 87-107.
- Dickie, C. (2009). Exploring workplace friendships in business: Cultural variations of employee behaviour. *Research & Practice in Human Resource Management*, 17(1), 128-137.
- Dutton, J. E., & Ragins, B. R. (Eds.) (2017). *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. Psychology Press.
- Ehrhardt, K., & Ragins, B. R. (2019). Relational attachment at work: A complementary fit perspective on the role of relationships in organizational life. *Academy of Management Journal*, 62(1), 248-282.
- Eyler, D. R., & Baridon, A. P. (1992). Far more than friendship. *Psychology Today*, 25(3), 58-65.
- Farrell, T. S. C. (1998). Critical friendship in ELT teacher development. *Prospect*, 13(2), 78-88.
- Ferris, G. R., Liden, R. C., Munyon, T. P., Summers, J. K., Basik, K. J., & Buckley, M. R. (2009). Relationships at work: Toward a multidimensional conceptualization of dyadic work relationships. *Journal of Management*, 35(6), 1379-1403.
- Franco-Santos, M., & Gomez-Mejia, L. (2015). Reward systems. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-6.
- Fritz, J. H. (1997). Men's and women's organizational peer relationships: A comparison. *Journal of Business Communication*, 34(1), 27-46.
- Gallup. (2022, August 17). *The increasing importance of a best friend at work*. Gallup.Com. <https://www.gallup.com/workplace/397058/increasing-importance-best-friendwork.aspx>
- Hackman, J. & Lawler, Edward. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
- Hackman, J. & Oldham, Greg. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hamilton, E. A. (2007). Firm friends: Examining functions and outcomes of workplace friendship among law firm associates. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 68(3-A), 1068.
- Hays, R. B. (1988). Friendship. In S. Duck, D. F. Hay, S. E. Hobfoll, W. Ickes, & B. M. Montgomery (Eds.), *Handbook of personal relationships: Theory, research and interventions* (pp. 391-408). John Wiley & Sons.
- Helm, B. (2005). Friendship. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <http://seop.illc.uva.nl/entries/friendship/>
- Ingram, P., & Zou, X. (2008). Business friendships. *Research in Organizational Behavior*, 28, 167-184.

- Karbo, K. (2006). Friendship: The laws of attraction the formula for making and keeping a lasting friendship. *Psychology Today-New York-*, 39(6), 90.
- Kramer, M. W. (1996). A longitudinal study of peer communication during job transfers the impact of frequency, quality, and network multiplexity on adjustment. *Human Communication Research*, 23(1), 59-86.
- Levy, P. L. (2003). *Industrial/ organizational psychology. Understanding the workplace*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Lincoln, J. R., & Miller, J. (1979). Work and friendship ties in organizations: A comparative analysis of relation networks. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 181-199.
- Litzky, B. E., Eddleston, K. A., & Kidder, D. L. (2006). The good, the bad, and the misguided: How managers inadvertently encourage deviant behaviors. *Academy of management Perspectives*, 20(1), 91-103.
- Malhotra, K. N. (1999). *Marketing research an applied orientation*, , New Jersey: Prentice-Hall
- Mardanov, I. T., Heischmidt, K., & Henson, A. (2008). Leader-member exchange and job satisfaction bond and predicted employee turnover. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 159-175.
- Marelich, W. (1996). Can we be friends. *HR Focus*, 73(8), 17-18.
- Markiewicz, D., Devine, I., & Kausilas, D. (2000). Friendships of women and men at work: Job satisfaction and resource implications. *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), 161-184.
- Methot, J. R., Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Christian, J. S. (2016). Are workplace friendships a mixed blessing? Exploring tradeoffs of multiplex relationships and their associations with job performance. *Personnel Psychology*, 69(2), 311-355.
- Methot, J. R., Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Christian, J. S. (2016). Are workplace friendships a mixed blessing? Exploring tradeoffs of multiplex relationships and their associations with job performance. *Personnel Psychology*, 69(2), 311-355.
- Morrison, R. L. (2009). Are women tending and befriending in the workplace? Gender differences in the relationship between workplace friendships and organizational outcomes. *Sex roles*, 60, 1-13.
- Morrison, R. L., & Cooper-Thomas, H. D. (2016). Friendship among Coworkers. In M. Hojjat, & A. Moyer (Eds.), *The Psychology of Friendship* (pp. 123-140). Oxford: Oxford University Press.
- <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190222024.003.0008>Morrison, R. L., & Nolan, T. (2009). I get by with a little help from my friends... at work. *Kōtuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online*, 4(1), 41-54.

- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement, 60*(4), 628-643.
- Odden, C. M., & Sias, P. M. (1997). Peer communication relationships and psychological climate. *Communication Quarterly, 45*(1), 153-166.
- Ozbek, M. F. (2018). Do we need friendship in the workplace? The theory of workplace friendship and employee outcomes: The role of work ethics. *Journal of Economy Culture and Society, (58)*, 153-176.
- Pillemer, J., & Rothbard, N. P. (2018). Friends without benefits: Understanding the dark sides of workplace friendship. *Academy of Management Review, 43*(4), 635-660.
- Rath, T., & Harter, J. (2010). Your friends and your social wellbeing. *Gallup Business Journal*.
- Riordan, C. M. (2013, July 3). We all need friends at work. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2013/07/we-all-need-friends-at-work>
- Riordan, C. M., & Griffeth, R. W. (1995). The opportunity for friendship in the workplace: An underexplored construct. *Journal of Business and Psychology, 10*, 141-154.
- Sapadin, L. A. (1988). Friendship and gender: Perspectives of professional men and women. *Journal of Social and Personal Relationships, 5*(4), 387-403.
- Sharkie, R. (2005). Precariousness under the new psychological contract: The effect on trust and the willingness to converse and share knowledge. *Knowledge Management Research & Practice, 3*(1), 37-44.
- Sias, P. M., Pedersen, H., Gallagher, E. B., & Kopaneva, I. (2012). Workplace friendship in the electronically connected organization. *Human Communication Research, 38*(3), 253-279.
- Sievers, B. (1999). Psychotic organization as a metaphoric frame for the socioanalysis of organizational and interorganizational dynamics. *Administration & Society, 31*(5), 588-615.
- Song, S. H., & Olshfski, D. (2008). Friends at work: A comparative study of work attitudes in Seoul city government and New Jersey state government. *Administration & Society, 40*(2), 147-169.
- Stringer, L. (2006). The link between the quality of the supervisor-employee relationship and the level of the employee's job satisfaction. *Public Organization Review, 6*, 125-142.
- Urick, M. J., Hollensbe, E. C., Masterson, S. S., & Lyons, S. T. (2017). Understanding and managing intergenerational conflict: An examination of influences and strategies. *Work, Aging and Retirement, 3*(2), 166-185.
- Walker, K. (1994). Men, women, and friendship: What they say, what they do. *Gender & Society, 8*(2), 246-265.

- Winstead, B. A., & Morganson, V. (2009). Gender and relationships at work. In R. L. Morrison & S. L. Wright (Eds.), *Friends and enemies in organizations: A Work Psychology Perspective* (pp. 139–167). Palgrave Macmillan UK. [https://doi.org/10.1057/9780230248359\\_8](https://doi.org/10.1057/9780230248359_8)
- Winstead, B. A., & Streets, V. N. (2013). Gender and workplace relationships. In R. L. Morrison & H. D. Cooper-Thomas (Eds.), *relationships in organizations*, (pp. 137-170) Palgrave Macmillan.
- Winstead, B. A., Derlega, V. J., Montgomery, M. J., & Pilkington, C. (1995). The quality of friendships at work and job satisfaction. *Journal of social and personal relationships*, 12(2), 199-215.
- Wright, P. H. (1984). Self-referent motivation and the intrinsic quality of friendship. *Journal of Social and Personal Relationships*, 1(1), 115-130.
- Wright, P. H. (1988). Interpreting research on gender differences in friendship: A case for moderation and a plea for caution. *Journal of Social and Personal Relationships*, 5, 367-373.
- Xiao, J., Mao, J. Y., Quan, J., & Qing, T. (2020). Relationally charged: How and when workplace friendship facilitates employee interpersonal citizenship. *Frontiers in Psychology*, 11, 190. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00190>
- Zarankin, T. G., & Kunkel, D. (2019). Colleagues and friends: A theoretical framework of workplace friendship. *Journal of Organizational Psychology*, 19(5), 156-170.

# Παράρτημα I

## Φιλικές Σχέσεις στον Χώρο Εργασίας

Καλίστε να συμμετέχετε σε μια έρευνα για τις φιλικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο. Συγκεκριμένα, στόχος της μελέτης είναι να διερευνηθεί η ύπαρξη και η φύση φιλικών σχέσεων στους χώρους εργασίας και ποια είναι η αντίληψη των εργαζομένων για τα θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα της ύπαρξης των σχέσεων αυτών.

Η παρούσα έρευνα αποτελεί μέρος της πτυχιακής των φοιτητών Χρήστου Τσιάρα και Κυριακής Γράμμη που εκπονείται στο πλαίσιο του ΠΠΣ του Τμήμα Αρχαιονομίας, Βιβλιοθηκονομίας και Συστημάτων Πληροφόρησης, της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, με επιβλέπουσα την επίκουρη καθηγήτρια του Τμήματος Ευτυχία Βραϊμάκη. [Αριθμός Έγκρισης της Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πα.Δ.Α.: 32453 - 24/03/2023].

Η έρευνα διαρκεί περίπου δέκα (10) λεπτά. Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική και μπορείτε να αποχωρήσετε από την διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου οποιαδήποτε στιγμή.

Σας διαβεβαιώνουμε ότι, σύμφωνα με τον νέο κανονισμό της Ε.Ε. περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων (GDPR EU 679/2016) που έχει τεθεί σε ισχύ από τον Μάιο του 2018, τα δεδομένα του ερωτηματολογίου θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για στατιστική ανάλυση και τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα παραμείνουν απολύτως εμπιστευτικά. Η έρευνα, που διενεργείται μέσω της σύμφωνης με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR compliant) πλατφόρμας Microsoft Forms, είναι ανώνυμη και δεν δύναται να ταυτοποιηθεί ο ερωτώμενος, ούτε μέσω των απαντήσεών του, ούτε με κάποιον άλλον τρόπο, καθώς δεν συλλέγεται η διεύθυνση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του. Τα συλλεχθέντα δεδομένα θα διατηρηθούν για τρία (3) χρόνια, μέχρι και τον Ιανουάριο του 2026. Ανώνυμα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν για τη συγγραφή της πτυχιακής εργασίας και λοιπών επιστημονικών δημοσιεύσεων.

Σημειώνεται ότι, δεν υπάρχει ορθή ή λανθασμένη απάντηση, καθώς το ερωτηματολόγιο έχει υποκειμενικό χαρακτήρα!

Αν έχετε οποιοσδήποτε ερωτήσις για την έρευνα, μπορείτε να επικοινωνήσετε με την ερευνητική ομάδα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των φοιτητών Τσιάρα Χρήστου ([lb17029@uniwa.gr](mailto:lb17029@uniwa.gr)) και Γράμμη Κυριακής ([lb17048@uniwa.gr](mailto:lb17048@uniwa.gr)).

Για οποιαδήποτε καταγγελία σχετικά με τη διεξαγωγή της έρευνας μπορείτε να απευθυνθείτε στην Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής ([ethics@uniwa.gr](mailto:ethics@uniwa.gr)).

Για οποιαδήποτε καταγγελία σχετικά με τη διαχείριση των προσωπικών σας δεδομένων μπορείτε να απευθυνθείτε και στον Υπεύθυνο Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, κ. Αγιοπετρίτη Ιωάννη ([agjop@uniwa.gr](mailto:agjop@uniwa.gr)). Σε περίπτωση μη επίλυσης του προβλήματός σας μπορείτε να απευθυνθείτε στην Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, συμπληρώνοντας το σχετικό έντυπο που βρίσκεται στην ιστοσελίδα αυτής ([complaints@dpa.gr](mailto:complaints@dpa.gr)).

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για την πολύτιμη συμβολή σας στην έρευνά μας και για τη συμμετοχή σας!

Οι φοιτητές, Χρήστος Τσιάρας ([lb17029@uniwa.gr](mailto:lb17029@uniwa.gr)) και Κυριακή Γράμμη ([lb17048@uniwa.gr](mailto:lb17048@uniwa.gr))  
Η επιβλέπουσα καθηγήτρια, Ευτυχία Βραϊμάκη (email: [evraim@uniwa.gr](mailto:evraim@uniwa.gr))

\* Required

### 1. Εν επιγνώσει συγκατάθεση \*

Βεβαιώνω ότι είμαι άνω των 18 ετών και συμφωνώ να συμμετέχω στη συγκεκριμένη επιστημονική έρευνα

## Δημογραφικά

### 2. Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Άλλο
- Δεν απαντώ

### 3. Ηλικία

The value must be a number

### 4. Σπουδές

- Υποχρεωτική εκπαίδευση
- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- Πτυχίο ΤΕΙ/Πανεπιστημίου
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

### 5. Φορέας Απασχόλησης

- Δημόσιος ή ευρύτερος δημόσιος τομέας
- Ιδιωτικός τομέας
- Αυτοαπασχολούμενος/η

### 6. Αριθμός εργαζομένων φορέα απασχόλησης

The value must be a number



7. Εργάζεστε με

- Πλήρη απασχόληση
- Μερική απασχόληση
- Σύμβαση ορισμένου χρόνου
- Σύμβαση αορίστου χρόνου
- Σύμβαση έργου

8. Κατοχή θέσης ευθύνης

- Ναι
- Όχι

## Φιλικές Σχέσεις στον Χώρο Εργασίας

### 9. Σχέσεις με συναδέλφους

Παρακαλούμε σημειώστε τον βαθμό που ισχύουν οι παρακάτω προτάσεις για εσάς

1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
Στη δουλειά έχω δημιουργήσει ισχυρές φιλικές σχέσεις με συναδέλφους μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συναναστρέφομαι με συναδέλφους μου και εκτός δουλειάς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μπορώ να εμπιστευτώ προσωπικά μου ζητήματα σε συναδέλφους μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αισθάνομαι ότι μπορώ να εμπιστευτώ αρκετούς συναδέλφους μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ένας από τους λόγους που ανυπομονώ να πηγαίνω στη δουλειά είναι για να συναντηθώ με τους/τις συναδέλφους μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δεν νιώθω ότι οι συνάδελφοί μου είναι πραγματικοί φίλοι μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 10. Σχέσεις με προϊστάμενους

Παρακαλούμε σημειώστε τον βαθμό που ισχύουν οι παρακάτω προτάσεις για εσάς

1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
Έχω δημιουργήσει μια ισχυρή φιλία με τον/την προϊστάμενό / προϊσταμένη μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συναναστρέφωμαι με τον/την προϊστάμενό / προϊσταμένη μου και εκτός δουλειάς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μπορώ να εμπιστευτώ προσωπικά μου ζητήματα στον/στην προϊστάμενό / προϊσταμένη μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αισθάνομαι ότι μπορώ να εμπιστευτώ τον/την προϊστάμενό / προϊσταμένη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ένας από τους λόγους που ανυπομονώ να πηγαίνω στη δουλειά είναι για να συναντηθώ με τον/την προϊστάμενό / προϊσταμένη μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δεν νιώθω ότι ο/η προϊστάμενος/ προϊσταμένη μου είναι πραγματικός /ή φίλος/ης μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Οι φιλικές σχέσεις στον χώρο εργασίας...

Παρακαλούμε σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας σας με καθεμία από τις παρακάτω δηλώσεις:

1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
ενισχύουν την αλληλοϋποστη- ρίξη μεταξύ συναδέλφων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
βελτιώνουν το εργασιακό κλίμα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
βελτιώνουν την επικοινωνία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
κάνουν τη δύσκολη δουλειά ευκολότερη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
βοηθούν τους εργαζόμενου- ς να κάνουν τη δουλειά τους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ενισχύουν την παραγωγικό- τητα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
βελτιώνουν τη σχέση πρόισταμένο- υ- υφισταμένων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
βοηθούν τους εργαζόμενου- ς να εξελιχθούν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
είναι μέσο επαγγελματικ- ής ανέλιξης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Οι φιλικές σχέσεις στον χώρο εργασίας...

Παρακαλούμε σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας σας με καθεμία από τις παρακάτω δηλώσεις:

1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
πυροδοτούν κουτσομπολι ά στο γραφείο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
είναι η αιτία ανάπτυξης ερωτικών σχέσεων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
αποσπούν τους εργαζόμενου ς από τη δουλειά τους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
χρησιμοποιο ύνται ως δικαιολογία ή συγχωροχάρ τι για ανάρμοστες συμπεριφορέ ς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
υπονομεύουν την αξιοκρατία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
μετατωπίζου ν την αφοσίωση από τον οργανισμό στους φίλους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
είναι απειλή για την τήρηση της ιεαρχίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
είναι απειλή για την εξουσία των μάνατζερ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Εργασιακή Ικανοποίηση & Απόδοση

13. Παρακαλούμε σημειώστε τον βαθμό που ισχύουν οι παρακάτω προτάσεις για εσάς  
1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ,  
5=Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
Σε γενικές γραμμές, δεν μου αρέσει η δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συνολικά, είμαι ευχαριστημένος/η με τη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Γενικά, μου αρέσει να δουλεύω εδώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Παρακαλούμε σημειώστε τον βαθμό που ισχύουν οι παρακάτω προτάσεις για εσάς  
1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ,  
5=Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
Εκπληρώνω όλα μου τα καθήκοντα όπως ορίζονται από την περιγραφή της συγκεκριμένης θέσης εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εκπληρώνω με συνέπεια όλες τις τυπικές απαιτήσεις για ικανοποιητική ή εργασιακή απόδοση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εκτελώ τα εργασιακά μου καθήκοντα ευσυνείδητα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ολοκληρώνω ικανοποιητικά όλα τα καθήκοντα που μου ανατίθενται	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μερικές φορές παραμελώ πτυχές της εργασίας μου που είμαι αναγκασμένος/η να εκτελώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# Παράρτημα ΙΙ

ΠΑ.Δ.Α. - ΑΡ.ΠΡΩΤ: 32453 - 24/03/2023 Αιγάλεω



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥΠΟΛΗ ΑΛΣΟΥΣ ΑΙΓΑΛΕΩ

Ταχ. Δ/ση: Αγ. Σπυρίδωνος, Αιγάλεω ΤΚ 12243

Τηλέφωνο: 2105387294

e-mail: [ethics@uniwa.gr](mailto:ethics@uniwa.gr)

Πληροφορίες: Ευαγγελία Καπουτσή

Αιγάλεω: 23/03/2023

**ΘΕΜΑ:** Απάντηση σε αίτησή σας

**ΠΡΟΣ :**κ. Βραϊμάκη Ευτυχία

**ΚΟΙΝ:** κ. Γράμμη Κυριακή

κ. Τσιάρα Χρήστο

## Έγκριση της πρότασης

Σας γνωρίζουμε ότι η Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας (Ε.Η.Δ.Ε.) του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ΠΑ.Δ.Α.), στην 7<sup>η</sup>/17-03-2023 συνεδρίασή της, μέσω τηλεδιάσκεψης, εξέτασε το περιεχόμενο του ερευνητικού πρωτοκόλλου με τίτλο «**Οι φιλικές σχέσεις στον χώρο εργασίας**», με αριθμό πρωτοκόλλου 24648/09-03-2023 και Επιστημονικά Υπεύθυνη την κ. Βραϊμάκη Ευτυχία.

Λαμβάνοντας υπόψη:

1. Το έντυπο υποβολής της αίτησης
2. Το ερευνητικό πρωτόκολλο
3. Το έντυπο συγκατάθεσης των συμμετεχόντων στην έρευνα

Η Επιτροπή έκρινε ότι δεν αντιβαίνει στην κείμενη νομοθεσία και συνάδει με γενικά παραδεδεγμένους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας και ερευνητικής ακεραιότητας ως προς το περιεχόμενο και τον τρόπο διεξαγωγής του ερευνητικού έργου.

Επισημαίνεται ότι σε περίπτωση που προκύψει οποιαδήποτε τροποποίηση στο πρωτόκολλο της μελέτης θα πρέπει να επανυποβληθεί στην ΕΗΔΕ για επικαιροποίηση της έγκρισης.

Η Πρόεδρος

**Stamatia Gkarani** Digitally signed by  
Stamatia Gkarani  
Date: 2023.03.23  
15:53:10 +02'00'

Τ. Γκαράνη-Παπαδάτου